



**Assemblée générale**

Distr.  
GÉNÉRALE

A/50/691  
27 octobre 1995  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquantième session  
Point 107 de l'ordre du jour

PROMOTION DE LA FEMME

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION . . . . .	1 - 5	3
II. LA SITUATION ACTUELLE . . . . .	6 - 19	4
A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique . . . . .	6 - 10	4
B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales . . . . .	11	7
C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées .	12 - 14	7
D. Promotions et affectations . . . . .	15 - 16	8
E. Nominations . . . . .	17	9
F. Répartition des femmes par département ou bureau et par groupe professionnel . . . . .	18 - 19	9
III. FAITS NOUVEAUX . . . . .	20 - 26	13
A. Comité administratif de coordination . . . . .	21	13
B. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat . . . . .	22 - 23	14

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
C. Célébration de la Journée internationale de la femme à Copenhague et à New York . . . . .	24	14
D. Quatrième Conférence mondiale sur les femmes . . . . .	25 - 26	15
IV. NOUVEAU STYLE DE GESTION : SES EFFETS SUR LA SITUATION DES FEMMES . . . . .	27 - 30	15
A. Responsabilisation, formation et sensibilisation à la problématique hommes-femmes . . . . .	27	15
B. Mesures destinées à lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel . . . . .	28 - 29	16
C. Récapitulation des textes prévoyant des mesures spéciales en vue d'améliorer la situation des femmes . . . . .	30	16
V. APPLICATION DU PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE POUR L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES FEMMES AU SECRÉTARIAT (1995-2000) . . . . .	31 - 57	17
A. Buts et objectifs . . . . .	32	17
B. Mise en oeuvre des politiques et stratégies . . . . .	33 - 44	18
C. Contrôle, évaluation et suivi . . . . .	45 - 48	21
D. Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat . . . . .	49 - 52	22
E. États Membres . . . . .	53 - 56	24
F. Organisations non gouvernementales et organismes professionnels . . . . .	57	25
VI. CONCLUSIONS . . . . .	58 - 61	25
<u>Annexe.</u> Déclaration sur la condition des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies adoptée par le Comité administratif de coordination à sa première session ordinaire de 1995 . . . . .		27

## I. INTRODUCTION

1. À sa quarante-neuvième session, l'Assemblée générale a adopté, le 23 décembre 1994, la résolution 49/167 sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et, le 23 décembre 1994 et le 14 juillet 1995 respectivement, les résolutions 49/222 A et B, relatives à la situation des femmes dans le contexte de la nouvelle stratégie du Secrétaire général pour la gestion des ressources humaines. Dans ces résolutions, l'Assemblée générale a rappelé ses résolutions 45/125 du 14 décembre 1990, 45/239 C du 21 décembre 1990, 46/100 du 16 décembre 1991 et 47/93 du 16 décembre 1992, dans lesquelles elle demandait qu'un rang de priorité plus élevé soit accordé au recrutement et à la promotion de femmes à des postes soumis à la répartition géographique, afin de porter à 35 % la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique et à 25 % la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures, ces deux objectifs devant être atteints à la fin de 1995 au plus tard. Dans sa résolution 49/167, l'Assemblée générale a instamment prié le Secrétaire général d'appliquer intégralement son plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) (voir document A/49/587 et Corr.1). Les buts à long terme du plan d'action sont de favoriser l'égalité et d'offrir aux femmes des possibilités de participer pleinement aux travaux du Secrétariat, pour parvenir à la parité complète, soit une proportion de 50 % de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, d'ici à l'an 2000. Dans la section III de sa résolution 49/222 A, l'Assemblée générale a, entre autres, demandé au Secrétaire général de considérer l'application rigoureuse du plan d'action comme un indicateur spécifique de résultats dans la notation de tous les cadres. Elle a également prié le Secrétaire général de faire en sorte que, dans la limite des ressources existantes, la Responsable des questions relatives aux femmes suive effectivement et facilite l'application du Plan.

2. Durant l'année écoulée, le Secrétaire général s'est employé à atteindre les objectifs énoncés dans les résolutions 49/167 et 49/222 A et B de l'Assemblée générale. En particulier, la responsabilité individuelle des cadres en ce qui concerne l'application effective des stratégies visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat, tant qualitativement que quantitativement, a été intégrée dans le système global d'obligation redditionnelle et de responsabilité, par le biais du système de notation des fonctionnaires. On a inclus dans les programmes de formation des modules visant à sensibiliser les cadres à la problématique hommes-femmes et à leur montrer comment ils peuvent agir, à leur propre niveau de responsabilité, pour faire en sorte que cette question soit prise en considération dans tous les aspects du travail de l'Organisation.

3. Durant l'année écoulée, on a avant tout cherché à atteindre les objectifs énoncés dans les résolutions 45/125, 45/239 C, 46/100 et 47/93, à savoir porter à 35 % la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique et à 25 % la proportion de femmes à des postes de la classe D-1 et des classes supérieures. À plus long terme, on s'est également employé à faire en sorte que l'objectif de la parité dans les postes soumis à la répartition géographique, ainsi que dans les postes des classes supérieures, soit atteint d'ici à l'an 2000.

4. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, agissant par l'intermédiaire du bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes, a participé aux préparatifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing (Chine) du 4 au 15 septembre 1995. Les éléments du Programme d'action relatifs à la participation des femmes à la prise de décisions et aux structures du pouvoir<sup>1</sup> sont particulièrement pertinents du point de vue des questions traitées dans le présent rapport.

5. Le présent rapport comporte, outre l'introduction, cinq parties consacrées aux aspects suivants : la situation actuelle; les faits nouveaux; la nouvelle culture de gestion et son impact sur les femmes; l'application du plan; et la conclusion.

## II. LA SITUATION ACTUELLE

### A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique

6. La proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a augmenté de 1,5 point de pourcentage pendant la période considérée, passant de 32,6 % au 30 juin 1994 à 34,1 % au 30 juin 1995 (voir tableau 1). Pour les postes de la classe D-1 et des classes supérieures, elle a augmenté de 2 points de pourcentage durant la même période, passant de 15,1 % au 30 juin 1994 à 17,1 % au 30 juin 1995. Cette progression résulte principalement des efforts concertés faits par les responsables des programmes, le Bureau de la gestion des ressources humaines et les organes chargés des nominations et des promotions pour examiner attentivement les recommandations de promotion et veiller à ce que, à qualifications égales, on recommande et on choisisse des femmes. Grâce à cet effort, pour la première fois, il y a eu plus de femmes que d'hommes parmi les fonctionnaires dont la promotion a été approuvée durant la période allant du 1er juillet 1994 au 30 juin 1995 (51,42 % de femmes). Il convient de noter que, si la proportion de femmes promues à la classe D-1 n'a atteint que 29,2 % (7 postes sur 24), elle a été de 58,9 % pour les promotions à la classe P-5 (33 postes sur 56).

7. La proportion de femmes occupant des postes de Sous-Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint est restée la même, soit 11,8 % (2 femmes) dans les deux cas. Il faudra donc redoubler d'efforts pour nommer ou promouvoir des femmes aux classes supérieures afin d'atteindre d'ici cinq ans l'objectif de la parité fixé par l'Assemblée générale dans sa résolution 49/167 et entériné par la Conférence de Beijing.

Tableau 1

Répartition par sexe des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, 1993-1995

Classes	30 juin 1993				30 juin 1994				30 juin 1995					
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Total	
	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes
SGA	3	14,29	21	14,29	2	17	19	10,53	2	18	20	10,0		
SSG	1	6,67	15	6,67	2	16	18	11,11	2	12	14	14,3		
D-2	9	13,64	66	13,64	14	61	75	18,67	14	58	72	19,4		
D-1	31	12,81	242	12,81	34	198	232	14,66	39	188	227	17,2		
P-5	103	21,68	475	21,68	122	375	497	24,55	136	345	481	28,3		
P-4	203	30,48	666	30,48	246	481	727	33,84	234	460	694	33,7		
P-3	239	37,64	635	37,64	240	371	611	39,28	250	379	629	39,7		
P-2	209	46,86	446	46,86	168	201	369	45,53	180	198	378	47,6		
P-1	6	85,71	7	85,71	2	0	2	100,00	0	0	0	0,0		
Total	804	31,25	2 573	31,25	830	1 720	2 550	32,55	857	1 658	2 515	34,1		

Source : Rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/48/559, A/49/527 et A/50/540).

8. Dans sa résolution 45/239 C, l'Assemblée générale avait, entre autres, demandé au Secrétaire général d'accroître la proportion de femmes originaires de pays en développement. Comme le montre le tableau D.1 du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/50/540), en 1995, la proportion des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, par rapport à l'ensemble des effectifs, a continué à présenter les mêmes déséquilibres qu'en 1994 pour ce qui est de la répartition entre régions et pays d'origine. La proportion de femmes était toujours particulièrement faible dans trois régions : l'Europe de l'Est (1,11 %), le Moyen-Orient (1,35 %) et l'Afrique (3,02 %). Les régions pour lesquelles les pourcentages étaient les plus élevés étaient l'Amérique du Nord et les Caraïbes (9,74 %), l'Europe occidentale (7,87 %) et l'Asie et le Pacifique (7,63 %). Toutefois, dans le cas de cette dernière région, il s'agit essentiellement de femmes originaires d'Asie, le Pacifique étant fortement sous-représenté. Ce déséquilibre géographique se retrouve aussi dans la ventilation par région d'origine des effectifs féminins de l'Organisation au 30 juin 1995 (A/50/540, tableau D.2). Les régions les moins représentées sont l'Europe de l'Est (3,26 %), le Moyen-Orient (3,96 %), l'Afrique (8,86 %) et l'Amérique latine (9,45 %). Les plus représentées sont l'Amérique du Nord et les Caraïbes (28,58 %), l'Europe occidentale (23,10 %) et l'Asie et le Pacifique (22,40 %).

9. Durant la période considérée, quatre hommes ont été nommés à des postes de la classe D-2 soumis à la répartition géographique; aucune femme n'a été nommée à ce niveau. Huit hommes et trois femmes ont été promus de la classe D-1 à la classe D-2. Aucune femme n'a été nommée à un poste de la classe D-2 ou d'une classe supérieure lié à des opérations de maintien de la paix ou de rétablissement de la paix ou aux activités des tribunaux internationaux. Comme il l'indiquait dans son rapport précédent (A/49/587 et Corr.1), le Secrétaire général a créé en 1993 un Groupe consultatif de haut niveau chargé de lui faire des recommandations au sujet des affectations aux postes à pourvoir à la classe D-2, de façon que la politique du personnel et les principes directeurs en matière de recrutement soient appliqués de façon cohérente et à ce que les fonctionnaires aspirant à des postes de cette classe aient l'assurance que leur candidature est dûment prise en considération. Ce groupe joue un rôle important en aidant le Secrétaire général à atteindre les objectifs fixés pour les classes supérieures.

10. Dans le cadre des efforts menés par l'Organisation pour améliorer la situation des femmes, par un mémorandum daté du 5 octobre 1995, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a demandé à tous les chefs de département et de bureau d'appliquer les procédures récemment annoncées pour pourvoir plus rapidement les postes vacants, et de présenter des plans trimestriels pour que durant le prochain exercice biennal une certaine proportion de ces postes soient attribués à des candidates. Des renseignements relatifs au pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique et des postes de responsabilité dans leurs services ont été communiqués aux chefs de département et de bureau pour les aider à faire le point et à fixer leurs propres objectifs en matière de recrutement et de promotion, afin de contribuer à la réalisation des objectifs de l'Organisation à l'échelle du Secrétariat. Une récente étude faite par le bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes a montré que, pour atteindre

l'objectif de la parité d'ici à l'an 2000, il faudrait qu'environ deux postes vacants sur trois soient attribués à des femmes.

B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales

11. Le tableau 2 montre que la proportion de femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales était de 35,4 % au 30 juin 1994 et de 35,3 % au 30 juin 1995. Cette proportion a donc diminué de 0,1 % et elle est un peu plus faible à la classe P-5 qu'à la classe P-4. En outre, à l'intérieur de cette catégorie de postes, les effectifs de certains services linguistiques se caractérisent encore par une forte prépondérance masculine. Toutefois, on peut relever que si l'objectif de 35 % avait été appliqué aux postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, le Secrétariat l'aurait atteint en 1995.

Tableau 2

Nombre et pourcentage de femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, 1994 et 1995<sup>a</sup>

Classes	30 juin 1994				30 juin 1995			
	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
P-5	36	95	131	27,5	39	91	130	30,0
P-4	130	211	341	38,1	126	231	357	35,3
P-3	120	230	350	34,3	121	237	358	33,8
P-2	19	20	39	48,7	31	23	54	57,4
P-1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Total	305	556	861	35,4	317	582	899	35,3

Source : Rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/48/559, A/49/527 et A/50/540).

<sup>a</sup> Les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales vont de la classe P-1 à P-5 incluse.

C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

12. La proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux est passée de 56,1 % en juin 1994 à 57,8 % en juin 1995. Pour l'ensemble des catégories, Service mobile, services de sécurité, corps de métier et assistants des services d'information, la proportion de femmes n'est que de 14,5 %, contre 14,1 % en 1994, soit une progression de 0,4 point de pourcentage.

13. Afin de remédier au blocage des carrières des agents des services généraux, de donner suite aux propositions faites par le Comité directeur chargé de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat dans son premier rapport, et d'harmoniser les concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs et les concours nationaux, il a été décidé d'inviter les fonctionnaires qualifiés de cette catégorie à se présenter aux concours

nationaux pour le recrutement à la classe P-3, à condition qu'ils satisfassent aux critères applicables aux candidats externes en matière de formation, d'expérience et de nationalité. Le Secrétaire général se propose de procéder ainsi, à titre expérimental, pendant l'exercice biennal 1996-1997. Actuellement, les agents des services généraux peuvent également se présenter aux concours nationaux pour le recrutement à la classe P-2, sous réserve qu'ils satisfassent aux mêmes critères.

14. Les possibilités de formation ont été accrues et élargies durant l'année écoulée. Parmi les formations offertes au personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, on peut notamment mentionner des cours d'orientation générale, des cours de formation informatique, auxquels ont participé plus de 3 800 fonctionnaires, dont 2 800 femmes, une formation à l'intention du personnel du Service administratif, du Bureau de la gestion des ressources humaines, pour qu'il réponde de façon plus fiable et plus rapide aux besoins des responsables des programmes et de tous les fonctionnaires (130 fonctionnaires, dont 101 femmes, y ont participé) et enfin, des programmes d'études à l'extérieur, destinés à permettre à des fonctionnaires de remettre à niveau leurs connaissances techniques (plus de 142 fonctionnaires, dont 53 femmes, y ont participé).

#### D. Promotions et affectations

15. L'application rigoureuse et le suivi des mesures spéciales annoncées dans l'instruction administrative ST/AI/382 du 3 mars 1993 ont permis, au cours de l'année écoulée, de faire passer à 51,42 % le pourcentage de femmes promues (voir tableau 3). C'est la première fois que ce taux dépasse 50 %. Les mesures spéciales exigent que l'on tienne dûment compte de l'objectif de la parité entre les sexes au sein du Secrétariat, même lorsque la crise financière ou des mesures d'économie imposent une réduction des effectifs ou un gel du recrutement.

Tableau 3

Pourcentage de femmes promues à des postes des classes P-3 à D-1 sur recommandation des organes chargés des nominations et des promotions, entre le 30 juin 1994 et le 30 juin 1995

Classes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes
D-1	17	7	24	29,2
P-5	23	33	56	58,9
P-4	29	26	55	47,3
P-3	16	24	40	60,0

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines, secrétariat des organes chargés des nominations et des promotions.

16. Cependant, malgré ces mesures, il apparaît que, dans toutes les catégories de personnel, les femmes accumulent davantage d'ancienneté dans la classe que leurs collègues masculins. Le Bureau de la gestion des ressources humaines entend s'attaquer à ce problème en 1996, dans le cadre des préparatifs de

/...

l'examen triennal des dossiers des fonctionnaires qui n'ont pas été promus, comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport sur une stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5, par. 8).

#### E. Nominations

17. Le tableau 4 indique le pourcentage de femmes recrutées sur recommandation des organes chargés des nominations et des promotions. Les chiffres montrent qu'en pourcentage, plus de femmes que d'hommes ont été recrutées aux classes P-1/P-2 et P-3, essentiellement par le biais des concours nationaux et des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs. On note également, par rapport à 1994, un certain relèvement du pourcentage de femmes recrutées aux classes P-4 à D-1.

Tableau 4

Pourcentage de femmes recrutées à des postes des classes P-2 à D-1 sur recommandation des organes chargés des nominations et des promotions, entre le 30 juin 1994 et le 30 juin 1995

Classes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
D-1	3	2	40,0
P-5	4	3	42,9
P-4	14	7	33,3
P-3	21	18	46,2
P-2	26	30	53,6

Source : Rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/50/540).

#### F. Répartition des femmes par département ou bureau et par groupe professionnel

18. Le tableau 5 indique la répartition par sexe et par département ou bureau des fonctionnaires du Secrétariat occupant des postes soumis à la répartition géographique. Il apparaît que dans trois des 32 unités administratives passées en revue (Bureau de la Commission spéciale, Département de l'administration et de la gestion et Bureau de la gestion des ressources humaines), le pourcentage de femmes est supérieur à 55 %; dans trois autres, il dépasse 45 % (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Département de l'information et Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité); dans neuf autres, il est supérieur à 35 % (Département de la coordination des politiques et du développement durable, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Office des Nations Unies à Genève, Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues, Département des services d'appui et de gestion pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Département des affaires politiques, Bureau des affaires juridiques et Bureau des services de contrôle interne); dans 11 autres, il dépasse 25 % (Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques, secrétariats des organes interinstitutions,

/...

Tableau 5

Répartition par sexe, par département ou bureau et par classe des fonctionnaires du Secrétariat occupant des postes d'administrateur et postes de rang supérieur soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1995

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total partiel		Total général	Pourcentage de femmes	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
55 % et plus																							
Bureau de la Commission spéciale (CSNU)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0
Département de l'administration et de la gestion	0	1	0	0	1	0	1	1	4	4	6	4	2	3	1	0	0	0	0	19	13	32	59,4
Bureau de la gestion des ressources humaines	0	0	0	1	2	1	2	2	7	6	11	11	11	9	4	0	0	0	42	34	76	55,3	
45 % et plus																							
Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	0	0	0	0	0	0	0	3	2	4	7	3	7	8	1	0	0	0	17	18	35	48,6	
Département de l'information <sup>a</sup>	1	0	0	1	1	4	5	12	14	24	28	35	48	35	22	22	0	0	119	133	252	47,2	
Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité	0	0	0	1	0	4	0	4	7	9	13	11	15	14	5	5	0	0	40	48	88	45,5	
35 % et plus																							
Département de la coordination des politiques et du développement durable	0	1	1	0	1	5	2	12	7	14	16	13	8	5	5	3	0	0	40	53	93	43,0	
Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)	0	1	0	1	0	0	0	2	2	5	7	11	6	8	7	3	0	0	22	31	53	41,5	
Office des Nations Unies à Genève (ONU/G)	0	1	0	0	0	1	2	8	7	7	5	11	13	21	11	13	0	0	38	62	100	38,0	
Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID)	0	1	0	0	0	2	0	0	1	8	7	6	3	8	6	3	0	0	17	28	45	37,8	
Département des services d'appui et de gestion pour le développement	0	1	0	0	1	3	0	7	6	13	16	21	9	9	2	2	0	0	34	56	90	37,8	

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total partiel		Total général	Pourcentage de femmes	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)	1	0	0	0	0	0	0	1	3	2	3	2	5	1	1	2	3	0	0	9	15	24	37,5
Département des affaires politiques	0	1	0	2	1	7	4	9	12	20	14	22	13	12	4	8	0	0	48	81	129	37,2	
Bureau des affaires juridiques	0	1	0	0	1	3	0	10	8	11	5	7	5	9	8	8	0	0	27	49	76	35,5	
Bureau des services de contrôle interne	0	1	0	0	0	1	1	2	2	5	8	11	2	7	4	4	0	0	17	31	48	35,4	
25 % et plus																							
Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques	0	1	0	0	0	3	1	12	12	10	13	24	9	22	10	15	0	0	45	87	132	34,1	
Secrétariat des organes interinstitutions <sup>a</sup>	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	4	6	33,3	
Bureau des services de conférence et services d'appui	0	0	0	1	1	4	4	10	9	14	11	21	9	26	6	12	0	0	40	88	128	31,3	
Cabinet du Secrétaire général	0	2	1	1	0	1	3	2	1	3	1	3	1	4	1	2	0	0	8	18	26	30,8	
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP)	0	1	0	0	1	0	3	9	2	21	10	32	11	20	14	11	0	0	41	94	135	30,4	
Département des opérations de maintien de la paix	0	1	0	1	0	4	2	7	2	6	6	16	6	6	3	3	0	0	19	44	63	30,2	
Office des Nations Unies à Vienne (ONUW)	0	0	0	0	1	1	2	5	2	7	4	11	1	11	5	2	0	0	15	37	52	28,8	
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC)	0	1	0	0	0	1	1	10	7	18	8	32	12	23	9	18	0	0	37	103	140	26,4	
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO)	0	1	0	0	1	0	3	2	11	4	20	4	6	4	5	4	0	0	16	45	61	26,2	
Département des affaires humanitaires	0	1	0	0	0	3	0	5	3	11	1	7	3	1	3	2	0	0	10	30	40	25,0	
Division de l'administration et de la logistique des missions	0	0	0	2	0	3	0	8	3	19	5	16	7	9	5	3	0	0	20	60	80	25,0	

Département ou bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total partiel		Total général	Pourcentage de femmes	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
24 % et moins																							
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)	0	0	0	0	1	3	2	23	5	39	9	41	20	37	15	18	0	0	52	161	213	24,4	
Commission économique pour l'Europe (CEE)	0	1	0	0	1	0	2	5	2	14	7	19	6	18	4	13	0	0	22	70	92	23,9	
Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH)	0	0	0	1	0	1	0	3	1	4	2	8	3	9	2	3	0	0	8	29	37	21,6	
Commission économique pour l'Afrique (CEA)	0	0	0	0	0	1	1	10	3	32	7	36	12	39	9	13	0	0	32	131	163	19,6	
Bureau de liaison des commissions régionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,0	
Commission d'indemnisation des Nations Unies	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>188</b>	<b>136</b>	<b>345</b>	<b>234</b>	<b>460</b>	<b>250</b>	<b>379</b>	<b>180</b>	<b>198</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>857</b>	<b>1 658</b>	<b>2 515</b>	<b>34,1</b>	

Source : Rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/48/559, A/49/527 et A/50/540).

Il convient de noter que les pourcentages de femmes dans les bureaux où les effectifs sont inférieurs à 20 personnes ne sont pas significatifs.

<sup>a</sup> Y compris les centres d'information.

<sup>b</sup> Secrétariats du CCQA, du Centre international de calcul, du Comité de coordination des systèmes d'information et du Corps commun d'inspection.

Bureau des services de conférence et services d'appui, Cabinet du Secrétaire général, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Département des opérations de maintien de la paix, Office des Nations Unies à Vienne, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Département des affaires humanitaires et Division de l'administration et de la logistique des missions); enfin, dans six cas, il est inférieur à 25 % (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Commission économique pour l'Europe, Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat), Commission économique pour l'Afrique, Bureau de liaison des commissions régionales, et Commission d'indemnisation des Nations Unies).

19. Le Corps commun d'inspection a récemment publié un rapport intitulé "Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à une époque de 'gestion des ressources humaines' et d'obligation redditionnelle" : un nouveau commencement?" (A/49/176), qui montre que le pourcentage de femmes varie considérablement d'un groupe professionnel à l'autre. Si l'on considère qu'entre 30 % et 35 %, les femmes constituent une masse critique, le Secrétariat n'a atteint ce pourcentage que dans les groupes professionnels suivants : affaires politiques, affaires juridiques, information, administration, affaires sociales, affaires économiques, ressources humaines et droits de l'homme. À eux seuls, toutefois, les chiffres ne suffisent à garantir, ni que l'on pourra supprimer le "plafond invisible" qui interdit l'accès aux postes de rang supérieur, ni que l'on parviendra à une répartition plus équitable par groupe professionnel. Alors que les départements commencent à s'intéresser de plus près au dosage optimal des professionnels au sein de leurs effectifs, il est indispensable, dans le cadre de la planification stratégique des ressources humaines, de prendre en compte la problématique hommes-femmes et d'offrir aux femmes qui sont au service de l'Organisation davantage de possibilités d'accéder à des postes supérieurs.

### III. FAITS NOUVEAUX

20. On trouvera ci-après des renseignements concernant les diverses activités entreprises durant l'année en vue d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat.

#### A. Comité administratif de coordination

21. À la demande du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire général a pris l'initiative d'inscrire la question de la situation des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies à l'ordre du jour de la session de printemps du Comité administratif de coordination (CAC). Après en avoir longuement débattu, le CAC a adopté une déclaration générale dans laquelle les chefs de secrétariat réaffirment l'engagement qu'ils ont pris d'accorder un rang de priorité élevé à la promotion de la femme au sein des organismes appliquant le régime commun et de prendre les mesures voulues pour améliorer la condition de la femme dans leurs secrétariats respectifs. La déclaration prévoit des mesures propres à faciliter le recrutement de femmes et leur mobilité, ainsi qu'à susciter un environnement de travail favorable et provoquer les changements d'attitude nécessaires. Enfin, elle souligne que la parité entre les sexes ne pourra pas

être obtenue si les cadres de gestion n'adhèrent pas à cet objectif, et qu'il faudrait s'attacher tout particulièrement à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction. Le texte de cette déclaration, que l'Assemblée générale a fait sienne dans sa résolution 49/222 B du 14 juillet 1995, est reproduit dans l'annexe au présent rapport.

B. Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

22. Le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, en sa qualité d'organe consultatif faisant rapport au Secrétaire général, a poursuivi ses activités de soutien et d'orientation au cours de l'année écoulée. Il a notamment suivi l'application des mesures visant à recruter et promouvoir un plus grand nombre de femmes et à améliorer leurs conditions de travail. L'une de ses principales contributions durant l'année a consisté à recenser les obstacles s'opposant à la parité entre les sexes au Secrétariat, à l'aide d'un questionnaire auquel ont répondu 28 chefs de département ou de bureau, de commissions régionales, de programmes et de fonds, notamment le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Cette enquête, qui a permis de sensibiliser les cadres aux problèmes qui se posent, a montré qu'outre les obstacles habituels, la restructuration, la décentralisation, la non-compétitivité des traitements et les possibilités d'emploi limitées, pour les conjoints, empêchaient l'Organisation d'atteindre les buts qu'elle s'était fixés.

23. Nombre des recommandations du Comité directeur ont été prises en compte dans la stratégie pour la gestion des ressources humaines définie par le Secrétaire général. Elles concernent les moyens d'atteindre l'objectif de 50 % pour la représentation des femmes au Secrétariat, les mesures à prendre pour permettre aux agents des services généraux qualifiés de se présenter aux concours nationaux et la nécessité d'évaluer le degré de succès des cadres de gestion et superviseurs au regard des objectifs fixés en matière de représentation équitable des femmes. Le Comité directeur a également noté qu'il serait utile d'étudier les pratiques donnant de bons résultats dans d'autres organismes, qu'ils appartiennent ou non au système des Nations Unies.

C. Célébration de la Journée internationale de la femme à Copenhague et à New York

24. Le 8 mars 1995, une cérémonie spéciale a été organisée à Copenhague pour célébrer, en présence du Secrétaire général et de nombreux chefs d'État et de gouvernement et dans le cadre du Sommet mondial pour le développement social, la Journée internationale de la femme. Le 14 mars suivant, le Groupe de l'égalité des droits pour les femmes, le Franklin and Eleanor Roosevelt Institute et l'Association américaine pour les Nations Unies ont organisé conjointement à New York une cérémonie à la mémoire d'Eleanor Roosevelt, l'une des rares femmes ayant participé à la première session de l'Assemblée générale, tenue à Londres en 1946, ainsi qu'à l'élaboration de la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée en 1948. Cette cérémonie a été l'occasion de passer en revue les progrès accomplis au cours des 50 dernières années concernant la situation

des femmes au Secrétariat. Les allocutions prononcées lors de cette cérémonie sont reproduites dans un ouvrage intitulé Women in the United Nations<sup>2</sup>, publié par le Franklin and Eleanor Roosevelt Institute.

D. Quatrième Conférence mondiale sur les femmes

25. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing du 4 au 15 septembre, a été le point culminant de l'année 1995. Outre des propositions sectorielles détaillées, la Conférence a, dans le Programme d'action qu'elle a adopté, passé en revue la situation des femmes aux postes de décision et dans les structures du pouvoir. Au paragraphe 193 de ce programme, la Conférence demande à l'Organisation d'appliquer les politiques et mesures existantes et d'en adopter de nouvelles afin de réaliser globalement, d'ici à l'an 2000, la parité entre les sexes dans l'emploi, en particulier dans la catégorie des administrateurs, compte tenu d'une répartition géographique équitable et conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. L'Organisation est également priée de suivre les progrès vers la réalisation de l'objectif fixé par le Secrétaire général tendant à ce que des femmes occupent 50 % des postes de gestion et de décision d'ici à l'an 2000<sup>3</sup>.

26. S'agissant des dispositions à prendre sur le plan institutionnel, la Conférence a prié le Secrétaire général d'envisager de créer, au sein de son Cabinet et dans la limite des ressources humaines et financières disponibles, un poste de haut niveau dont le titulaire aurait pour fonctions de le conseiller sur les problèmes spécifiques des femmes et sur la réalisation, à l'échelle du système, des objectifs énoncés dans le Programme d'action, en étroite coopération avec la Division de la promotion de la femme<sup>4</sup>. Le Secrétaire général traitera de cette proposition dans le cadre de son rapport sur la suite donnée aux décisions prises par la Conférence, dont l'Assemblée générale sera saisie à la présente session.

IV. NOUVEAU STYLE DE GESTION : SES EFFETS SUR LA SITUATION  
DES FEMMES

A. Responsabilisation, formation et sensibilisation  
à la problématique hommes-femmes

27. En élaborant sa stratégie pour la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général s'est attaché à intégrer les objectifs fixés pour la promotion de la femme au nouveau style de gestion envisagé pour le Secrétariat. À ce jour, 4 500 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ou agents des services généraux exerçant des fonctions de supervision ont été formés au nouveau système de notation. Ce système intègre dans la notation un indicateur de résultats permettant d'évaluer dans quelle mesure les cadres de gestion et superviseurs assurent un juste équilibre entre les sexes et tiennent compte de l'environnement multiculturel dans le service dont ils ont la charge, comme l'Assemblée générale l'a demandé à la section III de sa résolution 49/222 A. En outre, le programme de formation à la gestion des ressources humaines organisé, à l'échelle du Secrétariat, pour les cadres supérieurs des classes D-1 et D-2 met l'accent sur la réceptivité, l'aspect "service au client" et la sensibilisation à la problématique hommes-femmes. Afin que les deux sexes

soient équitablement représentés et puissent faire valoir leur point de vue, le programme a été étendu aux femmes occupant des postes de la classe P-5 qui exercent des fonctions de direction.

B. Mesures destinées à lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel

28. En janvier 1995, une équipe spéciale composée de représentants de l'Administration et du personnel a commencé à évaluer l'efficacité des politiques et procédures mises en place à l'Organisation en octobre 1992 pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'équipe a constaté que, pour instaurer un climat où les fonctionnaires se sentent en sécurité, comme l'exige la stratégie du Secrétaire général pour la gestion des ressources humaines, il fallait étendre cette notion à toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail. En dépit du multiculturalisme propre à l'Organisation des Nations Unies, les cas de harcèlement sur le lieu de travail qui y sont constatés sont souvent, tout comme dans les secteurs public et privé, caractérisés par l'abus de pouvoir et la crainte de représailles de la part des victimes. Les sessions de formation pilotes organisées au Secrétariat donnent à penser que les fonctionnaires hésitent beaucoup à porter plainte en cas de harcèlement, ce qui semble être confirmé par le petit nombre de cas de harcèlement signalés depuis 1992.

29. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, à sa dix-neuvième session, tenue en juin 1995 à Amman (Jordanie), a souscrit à une proposition de l'équipe spéciale tendant à réaliser une enquête auprès du personnel de l'ONU afin de déterminer dans quelle mesure celui-ci est soumis à des formes de harcèlement. Ce sera la première enquête de ce genre d'une telle ampleur, et ses résultats pourront ensuite servir de référence pour tous les autres organismes et institutions des Nations Unies. Les fonctionnaires de tous les lieux d'affectation du Secrétariat, de l'UNICEF, du PNUD et du FNUAP seront invités à répondre au questionnaire et l'anonymat leur sera garanti. Le questionnaire, qui est en cours d'élaboration et qui sera soumis au cours des prochains mois à l'examen critique de groupes de discussion mis en oeuvre dans les départements, devrait être distribué au début de 1996. Les politiques et mécanismes actuellement mis en oeuvre pour lutter contre le harcèlement seront réexaminés, et, si besoin, renforcés, à la lumière des données que l'enquête aura permis de recueillir. Cette activité contribuera à répondre à la demande formulée par la Conférence de Beijing dans son Programme d'action.

C. Récapitulation des textes prévoyant des mesures spéciales en vue d'améliorer la situation des femmes

30. L'instruction administrative ST/AI/382 relative aux mesures spéciales visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat est considérée comme un document d'importance capitale, mais on a jugé que, pour accroître l'efficacité de ces mesures et permettre au Bureau de la gestion des ressources humaines d'y donner effet et d'en suivre l'application plus facilement, il conviendrait de reprendre, dans un seul et même texte, la substance de toutes les circulaires, instructions administratives et autres directives visant à parvenir à un juste équilibre entre les sexes. C'est ce dont a été chargée une

équipe spéciale interdépartementale qui vient de terminer ses travaux. On met actuellement la dernière main à ce texte récapitulatif, qui sera annoncé dans une circulaire du Secrétaire général et publié prochainement.

V. APPLICATION DU PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE POUR  
L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES FEMMES AU  
SECRÉTARIAT (1995-2000)

31. On se souviendra que le Plan d'action est une mise à jour du Programme d'action pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1991-1995), qui incorpore les principaux aspects des nouvelles stratégies en matière de valorisation des ressources humaines. Au paragraphe 331 du Programme d'action adopté à Beijing, il est demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines de continuer, en collaboration avec les directeurs de programme dans le monde entier, de donner la priorité aux questions essentielles concernant la promotion des femmes au Secrétariat, conformément au Plan d'action. La présente section évalue ce qui a été fait pour appliquer les mesures que le Secrétaire général a proposées dans son rapport précédent à l'Assemblée générale (voir A/49/587 et Corr.1).

A. Buts et objectifs

32. Les objectifs à long terme du Plan d'action sont de créer des conditions telles que les femmes puissent participer pleinement, sur un pied d'égalité avec les hommes, aux travaux du Secrétariat, et d'arriver à la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000. Lorsqu'on examine les efforts déployés par le Secrétariat pour atteindre ces objectifs, il convient de ne pas oublier ce qui suit :

a) La proportion de femmes occupant des postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique, n'était que de 34,1 % au 30 juin 1995, soit un écart de 0,9 % par rapport à l'objectif de 35 %, mais on espère que d'ici à la fin de l'année leur représentation se rapprochera de cet objectif. D'après des statistiques préliminaires sur le programme de départ anticipé, environ deux fois plus d'hommes que de femmes occupant des postes d'administrateur de rang élevé seraient disposés à quitter l'Organisation dans le cadre de ce programme, ce qui devrait offrir de nouvelles possibilités d'améliorer l'équilibre entre les sexes au niveau de ces postes;

b) À partir de la classe D-1, la proportion de femmes n'est plus que de 17,1 %, soit un écart considérable par rapport aux objectifs de 25 % d'ici à juin 1997 et 50 % d'ici à l'an 2000;

c) La nouvelle stratégie pour la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général a présentée dans le document A/C.5/49/5 et que l'Assemblée générale a entérinée dans sa résolution 49/222 A a favorisé la mise en place de politiques et de stratégies en matière de recrutement et de promotion qui contribuent à la réalisation des objectifs fixés pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Cette stratégie, ainsi que la déclaration du CAC que l'Assemblée générale a approuvée dans sa résolution 49/222 B, représentent un progrès important et délibéré sur la voie de l'intégration des

mesures visant à améliorer la situation des femmes dans le cadre des politiques globales de gestion des ressources humaines du système des Nations Unies dans son ensemble.

B. Mise en oeuvre des politiques et stratégies

33. Conformément au Plan d'action, tel qu'il est présenté en détail au paragraphe 39 du rapport du Secrétaire général (A/49/587 et Corr.1), des mesures doivent être prises dans 11 domaines. Les progrès réalisés dans chacun de ces domaines sont examinés dans les paragraphes suivants :

a) Planification et information, y compris l'élaboration d'une base de données sur les ressources humaines

34. Il a été tenu compte de ces activités dans la restructuration du Bureau de la gestion des ressources humaines. Un nouveau service, le Service de la planification et des systèmes, vient juste de commencer ses travaux. Il définira des stratégies d'ensemble pour la planification des ressources humaines en établissant des projections concernant les vacances de poste, en déterminant le type de personnel dont ont besoin les diverses unités administratives, en recensant les compétences du personnel en poste et en élaborant des stratégies pour faire en sorte que ces compétences soient utilisées pour satisfaire les besoins dont il aura déterminé l'existence. Les systèmes de notation et de gestion sur la base des résultats et les systèmes d'organisation et d'aménagement des carrières, y compris la planification du renouvellement des effectifs et la formation ciblée du personnel de toutes les catégories, font partie intégrante de ces stratégies. Le Service sera également responsable du système intégré de gestion des ressources humaines, qui servira de support pour la mise au point des systèmes et stratégies.

b) Mise en réseau avec d'autres bases de données sur les femmes

c) Perfectionnement des fichiers interne et externe concernant les femmes

d) Publicité à donner à ces activités

35. Les activités indiquées ci-dessus représentent une large part de la mission de la nouvelle Division des services de spécialistes qui a été créée au Bureau de la gestion des ressources humaines le 1er septembre 1995. Des recherches ont été entreprises auprès d'un certain nombre d'universités et dans diverses régions en vue de trouver des candidates potentielles parmi les étudiantes de bon nombre des 51 pays non représentés ou sous-représentés. Le fichier interne sera en fait un répertoire des compétences. Dans ce répertoire, comme dans le fichier externe, le personnel sera classé par groupe professionnel, de façon qu'il soit plus facile de repérer les compétences correspondant aux postes vacants. Cette activité, qui devrait englober les fonctionnaires de tous les lieux d'affectation, sera grandement facilitée par l'extension du Système intégré de gestion à l'ensemble des lieux d'affectation.

e) Missions de recrutement

36. Bien qu'aucune mission de recrutement n'ait eu lieu pendant la période considérée, des candidates originaires de 31 pays sous-représentés, non représentés ou représentés en deçà du point médian ont participé aux concours nationaux organisés pour pourvoir des postes des classes P-2 et P-3. En outre, à la quatrième Conférence sur les femmes, la représentante du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes ont adressé une lettre datée du 8 septembre 1995 aux chefs de délégation des 114 pays sous-représentés, non représentés ou représentés en deçà du point médian, pour encourager leur délégation à proposer les noms de candidates qualifiées pour travailler à l'Organisation des Nations Unies. Les 189 États participant à la Conférence ont tous reçu des pochettes d'information sur le recrutement et une brochure du Bureau de la gestion des ressources humaines sur les possibilités d'emploi à l'ONU, ainsi qu'un exemplaire du rapport du Secrétaire général contenant le Plan d'action stratégique (A/49/587 et Corr.1), la déclaration du CAC sur les femmes (A/C.5/49/62) et une formule de candidature. La représentante du Bureau de la gestion des ressources humaines, agissant au nom de la Responsable des questions relatives aux femmes, a discuté de questions concernant le recrutement et la problématique hommes-femmes avec de nombreuses délégations. Il faudra maintenant examiner les éventuelles candidatures en vue de recruter les intéressées ou de les inscrire dans le fichier.

f) Style de gestion

37. Le nouveau système de notation des fonctionnaires mis en place par le Secrétaire général constitue un volet important du dispositif prévu en matière d'obligation redditionnelle et de responsabilité qui est décrit dans le document A/C.5/49/1, examiné par l'Assemblée générale à sa quarante-neuvième session. Comme précisé dans la section IV ci-dessus, des procédures ont été incorporées dans le système de notation pour que les cadres de gestion répondent de la façon dont ils règlent les problèmes propres aux femmes.

g) Mobilité et conditions de travail

38. Le nouveau Service de la planification et des systèmes créé au Bureau de la gestion des ressources humaines aura notamment pour tâche de mettre au point et d'appliquer des systèmes de rotation planifiée par groupes professionnels. Conformément au paragraphe 6 de la résolution 49/167 de l'Assemblée générale, les travaux se poursuivent, dans le cadre du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) du CAC, sur des questions telles que l'échange de personnel féminin entre organisations appliquant le régime commun. L'équipe spéciale du CCQA sur les conditions de travail/conditions de vie a examiné différents aspects – horaires à la carte et télétravail, emploi du conjoint, congé parental, structures d'accueil pour les enfants et les personnes âgées, etc. – qui doivent être pris en compte dès lors qu'on admet que les femmes assument en général un double rôle, à la maison et sur le lieu de travail. On procède actuellement à une évaluation des problèmes relatifs à l'emploi du conjoint afin de définir les moyens propres à faciliter les mouvements de fonctionnaires accompagnés de leur conjoint et de leur famille, d'un lieu d'affectation à l'autre. Les États Membres qui accueillent des

organisations et des institutions des Nations Unies pourraient contribuer à encourager cette mobilité en accordant à titre exceptionnel aux conjoints (hommes ou femmes) des fonctionnaires le droit de travailler. Dans la déclaration mentionnée plus haut au paragraphe 21, le CAC envisage d'introduire des dispositions dans ce sens dans les accords de siège et de recourir à d'autres mesures dans les différents lieux d'affectation des Nations Unies pour favoriser l'emploi des conjoints.

h) Formation en cours d'emploi

39. Un certain nombre de femmes fonctionnaires ont été affectées à appeler des postes d'une classe supérieure, ce qui leur a permis d'acquérir sur le tas une plus grande expérience de la gestion. Après avoir été affectées à des missions, plusieurs femmes qui n'avaient pas d'expérience préalable dans le domaine politique ont pu, à leur retour de mission, devenir spécialistes des questions politiques ou des affaires humanitaires. D'autres encore, ayant eu la possibilité d'assumer des responsabilités plus larges sur le terrain, ont été ensuite promues à des postes plus importants dans leur département d'origine, compte tenu de l'expérience qu'elles avaient acquise et des compétences dont elles avaient fait la preuve. Des efforts beaucoup plus systématiques seront faits pour consigner dans le dossier de notation de tous les fonctionnaires le parcours professionnel de l'intéressé et répertorier les renseignements (formation universitaire, affectation à des missions, exercice de responsabilités plus larges, versement d'indemnités de fonction, perfectionnement et formation) afin de faciliter le passage d'un groupe professionnel à l'autre.

i) Organisation des carrières

40. Le nouveau Service de la planification et des systèmes du Bureau de la gestion des ressources humaines sera également chargé de mettre au point des systèmes d'organisation et d'aménagement des carrières. À mesure que des politiques et directives seront définies en la matière pour toutes les catégories de fonctionnaires dans l'ensemble du Secrétariat, la Division des services opérationnels, créée le 1er septembre 1995, proposera, à partir de mars-avril 1996, une orientation pour l'aménagement des carrières qui viendra s'ajouter à la gamme des services d'appui qu'elle fournit, par l'intermédiaire de ses sept modules, à tous les départements et bureaux du Siège, aux bureaux hors Siège et aux missions, dans différents domaines : recrutement, affectations et promotions, droits des fonctionnaires et administration des prestations, classement des emplois. Des services analogues seront par la suite proposés dans les groupes de gestion des ressources humaines de tous les bureaux hors Siège.

j) Formation

41. Comme mentionné dans la section IV ci-dessus, depuis un an, la formation dispensée aux nouveaux fonctionnaires et aux cadres de rang supérieur et intermédiaire afin qu'ils acquièrent les capacités d'encadrement nécessaires pour modifier le style de gestion de l'Organisation inclut un volet portant sur la recherche d'un juste équilibre entre les sexes, la sensibilisation à la problématique hommes-femmes et les problèmes de diversité. Le Bureau de la

gestion des ressources humaines prévoit d'étendre à brève échéance ces programmes à tous les fonctionnaires exerçant des fonctions de supervision ou d'encadrement. À long terme, cette formation sera obligatoire pour l'ensemble des fonctionnaires.

k) Agents des services généraux et des catégories apparentées

42. La mise au point et l'application de systèmes d'organisation des carrières et l'orientation proposée dans ce domaine (voir ci-dessus par. 40) contribueront à élargir l'éventail des possibilités offertes aux agents des services généraux et des catégories apparentées tout en leur permettant d'en être mieux informés. Ces deux dernières années, les perspectives d'amélioration de carrière grâce à l'affectation à des missions ont quelque peu diminué avec la fin des missions au Cambodge (APRONUC), au Mozambique (ONUMOZ), en Somalie (ONUSOM) et en Afrique du Sud (MONUA) et la réduction des effectifs d'autres missions. Néanmoins, les missions restantes continuent d'offrir des possibilités aux agents des services généraux et des catégories apparentées. Une récente instruction administrative (ST/AI/404) limite à deux ans la durée des affectations à une mission pour les agents des services généraux comme pour les administrateurs en vue d'étendre le système de rotation à un plus grand nombre de fonctionnaires pour que chacun ait le maximum de chances d'acquérir de l'expérience sur le terrain. Afin que les intéressés soient assurés d'être réintégrés au terme de cette affectation d'une durée maximale de deux ans, leurs postes seront bloqués.

43. Le Bureau de la gestion des ressources humaines prévoit également de constituer un fichier des compétences des agents des services généraux et des catégories apparentées afin que l'Organisation puisse identifier et sélectionner plus rapidement les personnes ayant le profil requis pour des missions et autres affectations. Un système de rotation du personnel ayant des compétences dans les domaines des finances, de l'administration du personnel et du recrutement a d'ores et déjà été mis en place pour le détachement en mission de fonctionnaires du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, par l'intermédiaire de la Division de l'administration et de la logistique des missions (Département des opérations de maintien de la paix).

l) Autres activités

44. On notera à cette rubrique les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/399 sur les dettes personnelles des fonctionnaires envers des tiers, qui visent notamment à faire en sorte que les obligations découlant d'une décision judiciaire exigeant le versement d'une pension alimentaire au conjoint et aux enfants soient pleinement respectées.

C. Contrôle, évaluation et suivi

45. Tout sera fait pour assurer un suivi efficace et veiller à l'application des recommandations sur la promotion des femmes au Secrétariat qui figurent dans la Plate-forme d'action adoptée par la Conférence de Beijing et, à cet effet, on poursuivra la mise en oeuvre du Plan d'action stratégique. Au sein du Secrétariat, des mesures seront prises pour faire en sorte que les femmes aient la possibilité de participer, sur un pied d'égalité avec les hommes, au travail

de l'Organisation dans ses multiples aspects, qu'elles soient aussi nombreuses que les hommes dans les postes de responsabilité, qu'elles aient accès à tous les groupes professionnels au Secrétariat et qu'elles puissent évoluer dans un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

46. Comme indiqué plus haut au paragraphe 30, l'instruction administrative récapitulant l'ensemble des mesures spéciales adoptées pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, qui sera publiée sous peu, constituera un outil important pour faciliter et guider le suivi et l'évaluation de l'application des dispositions visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du personnel.

47. Les départements et bureaux devront rendre compte des efforts qu'ils font pour appliquer ces mesures spéciales, dans le cadre des rapports trimestriels qu'ils sont tenus de présenter sur les plans prévus pour pourvoir les postes vacants, conformément à la procédure dont le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a réaffirmé la validité en octobre 1995 (voir par. 10 ci-dessus). Cette procédure constituera la base d'un système de contrôle global qui, pour la première fois, rendra effectivement le personnel d'encadrement comptable de sa gestion devant le Secrétaire général.

48. Les mesures à prendre pour renforcer les politiques et systèmes visant à identifier, régler et éliminer les problèmes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, à l'ONU, se dessineront plus clairement lorsque les réponses au questionnaire qui va être adressé à l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat seront connues, c'est-à-dire vers le milieu de 1996. Ce questionnaire sera conçu de façon à permettre de mesurer l'ampleur du problème et d'analyser les principaux facteurs qui empêchent, d'une part, les fonctionnaires de signaler les cas de harcèlement et d'autre part, les responsables d'intervenir pour régler le problème. Des mesures seront prises pour améliorer, si nécessaire, les services d'orientation et d'appui existants, tout en renforçant les procédures disciplinaires, et on formulera de nouvelles politiques visant non seulement à régler les problèmes de harcèlement mais aussi à créer une ambiance de travail fondée sur la civilité et le respect à l'égard de tous les fonctionnaires.

D. Bureau de la Responsable des questions relatives  
aux femmes au Secrétariat

49. La Responsable des questions relatives aux femmes continue d'exercer ses fonctions au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines et de rendre compte au Sous-Secrétaire général. Elle continuera à collaborer étroitement avec les divisions du Bureau qui ont été réorganisées récemment, à savoir la Division des services de spécialistes (pour les activités concernant le recrutement de cadres, la coordination, la mise à jour des fichiers, la recherche de candidates qualifiées et la prévention d'éventuelles discriminations); la Division des services opérationnels (pour les questions concernant les affectations, les promotions, le recrutement, l'orientation professionnelle et la médiation); et le Service de la planification et des systèmes (pour la planification du renouvellement des effectifs, la rotation du personnel et les politiques et systèmes d'organisation des carrières).

50. Les activités du Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes sont actuellement financées à l'aide de ressources extrabudgétaires. Comme il n'a pas encore été possible de les imputer sur le budget ordinaire pour leur donner une assise plus solide, on prévoit de nouveau un financement extrabudgétaire au cours de l'exercice 1996-1997. Le caractère précaire de ce mode de financement inspire de vives inquiétudes, en particulier à un moment où l'Organisation se trouve aux prises avec de graves difficultés financières. On a également fait valoir que l'effectif actuel – un poste D-1 et un poste d'agent des services généraux – est extrêmement réduit par rapport à la charge de travail liée à la mise en oeuvre du plan d'action ainsi qu'aux activités de contrôle, d'évaluation et de suivi résultant de la Conférence de Beijing. Dans une lettre datée du 10 octobre 1994, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a engagé les 26 États Membres qui s'étaient prononcés en faveur du programme à verser des contributions volontaires afin de renforcer les moyens dont dispose le Bureau de la Responsable pour appliquer le plan d'action, suivre son déroulement et réaliser des études essentielles. Aucun État Membre n'a pour l'instant répondu à cet appel.

51. La Responsable des questions relatives aux femmes travaille en étroite coordination avec des responsables départementaux, à la fois au Siège et dans les bureaux extérieurs, qui, à leur tour, aident les chefs de département et les chefs des services administratifs à surveiller la mise en oeuvre des politiques et à signaler à la Responsable au Bureau de la gestion des ressources humaines les problèmes rencontrés. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes a donné aux responsables de 11 départements et bureaux du Secrétariat (Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques, Département des services d'appui et de gestion pour le développement, Département de la coordination des politiques et du développement durable, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Commission économique pour l'Europe, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, CNUCED, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Office des Nations Unies à Vienne), ou à leurs représentantes, l'occasion de se rencontrer et d'échanger des idées, mutuellement, et avec la représentante du Bureau de la gestion des ressources humaines, d'autres membres du personnel féminin et les représentantes de plusieurs institutions et organismes des Nations Unies (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Fonds des Nations Unies pour la population, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, Université des Nations Unies, Organisation internationale du Travail, Organisation mondiale de la santé, Fonds international de développement agricole, Centre du commerce international, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Programme alimentaire mondial et Agence internationale de l'énergie atomique).

52. L'objet de cette rencontre était de dresser un bilan des progrès accomplis dans la mise en oeuvre du plan d'action stratégique, de rechercher des possibilités d'amélioration, et de voir comment on pourrait régulariser le fonctionnement du mécanisme spécial interinstitutions mis en place pour étudier des questions telles que les stratégies à adopter à l'échelle du système en vue

de réaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés pour les femmes. Cette nécessité a également été soulignée dans le rapport récent du Corps commun d'inspection intitulé "La promotion de la femme au moyen et dans le cadre des programmes du système des Nations Unies : que se passera-t-il après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes?" (A/50/509). Les participantes ont également eu des échanges de vues sur les méthodes à suivre pour a) intégrer la problématique hommes-femmes dans tous les programmes des organismes des Nations Unies, dans le cadre du plan à moyen terme à l'échelle du système en ce qui concerne la promotion de la femme; b) améliorer la situation des femmes dans tous les services des secrétariats des organisations et institutions; c) réaliser des études analytiques à partir de données communes; d) faire en sorte que les responsables et le personnel concerné maintiennent des contacts réguliers et échangent des renseignements et des données; et e) mettre en place et gérer des structures de soutien et d'orientation pour renseigner les fonctionnaires femmes, notamment celles qui viennent d'être recrutées et celles qui passent le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, sur la marche à suivre pour obtenir des informations et des conseils utiles.

#### E. États Membres

53. Les États Membres, en particulier ceux qui sont non représentés, sous-représentés ou représentés en deçà du point médian de la fourchette souhaitable, ou comptent peu de ressortissantes occupant des postes soumis à la répartition géographique, sont encouragés à soumettre des noms de candidates qualifiées pour les postes vacants qui sont régulièrement annoncés par l'intermédiaire des missions permanentes ou par les organes d'information internationaux. Le Secrétariat est déterminé à réduire les délais de recrutement à la fois pour les candidates qui ont réussi aux concours nationaux donnant accès à des postes des classes P-2 ou P-3 et celles qui sont nommées à des postes de rang plus élevé. Pour faciliter sa tâche, les États Membres sont invités à constituer leur propre fichier de candidates, en les classant par groupes professionnels. Les candidates inscrites dans ces fichiers devraient être sélectionnées conformément aux directives et aux critères énoncés dans la brochure intitulée Employment Opportunities at the United Nations, 1995. Cela contribuera à réduire l'intervalle de temps qui s'écoule entre la publication des avis de vacance de poste et la présentation des candidatures. Étant donné la faible proportion de femmes occupant des postes de rang élevé, les États Membres sont vivement encouragés à inclure dans leur fichier et à communiquer au Secrétariat des noms de candidates qualifiées pour des postes de la classe D-1 et des classes supérieures lorsque des avis de vacance sont publiés. Il faudra attendre la fin de la crise de trésorerie pour faire proposer de nouvelles nominations, mais on continuera entre-temps à rechercher des candidates qualifiées pour les postes à pourvoir au Secrétariat de l'Organisation.

54. La Division des services de spécialistes du Bureau de la gestion des ressources humaines organisera des missions de recrutement dans des universités et fera appel à des agences ou organismes spécialisés pour la recherche de cadres. Les États Membres sont instamment priés de communiquer au Secrétariat les noms d'agences ou organismes qu'ils recommandent de contacter à cette fin.

55. Vu les ressources très limitées mises à disposition du Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes, le Secrétaire général engage de

nouveau les États Membres, comme il l'avait fait dans son rapport précédent à l'Assemblée générale (A/49/587 et Corr.1) à apporter un appui concret en détachant des experts ou en fournissant des ressources pour aider le Bureau de la Responsable des questions relatives aux femmes à réaliser les études nécessaires à la mise en oeuvre du plan d'action.

56. La réalisation des objectifs du Plan d'action exigera un appui sans réserve et un engagement de la part de tous les États Membres.

F. Organisations non gouvernementales et organismes professionnels

57. L'Organisation des Nations Unies a l'intention de collaborer plus étroitement avec les organisations non gouvernementales et d'autres organismes professionnels dans divers domaines : réseaux de contacts, recherche de cadres, échange de renseignements sur les activités de formation concernant la sensibilisation à la problématique hommes-femmes, réalisation d'études, etc. Ces organismes sont également considérés comme une source potentielle de candidates, à l'échelle mondiale, pour les postes à pourvoir dans les organismes des Nations Unies.

VI. CONCLUSIONS

58. Au moment où l'Assemblée générale examine le suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, il importe de noter que les recommandations du Programme d'action relatives à la participation des femmes à la prise de décisions, aux structures du pouvoir et à l'exercice des responsabilités à appliquer aux niveaux national, régional et international doivent également être mises en oeuvre à l'Organisation des Nations Unies et dans toutes les organisations qui lui sont reliées.

59. Le Secrétaire général entend poursuivre avec vigueur la réalisation des objectifs que l'Assemblée générale a fixés en ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes, en appliquant le Plan d'action stratégique et le Programme d'action. À cette fin, l'Assemblée générale voudra peut-être envisager d'étendre à toutes les catégories de postes l'objectif de la parité entre les sexes, à atteindre d'ici à l'an 2000, c'est-à-dire d'ajouter aux postes soumis à la répartition géographique, visés dans sa résolution 49/167, les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales et les postes à pourvoir dans le cadre de missions (affectations normales ou remplacements), quelles que soient la nature ou la durée de l'engagement ou la série du Règlement du personnel qui régit l'engagement. Le pourcentage de 50 % serait applicable à la fois globalement et à l'intérieur de chaque catégorie.

60. Par ailleurs, pour éliminer un facteur dont on a constaté qu'il fait obstacle à la promotion des femmes, les États Membres qui accueillent sur leur territoire des organismes des Nations Unies voudront peut-être aussi envisager d'accorder, à titre exceptionnel, aux conjoints des fonctionnaires le droit de travailler, comme il est proposé plus haut au paragraphe 38.

61. Avec la participation active des États Membres, le Secrétaire général espère atteindre l'objectif de la parité et de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes employés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies d'ici à l'an 2000.

Notes

<sup>1</sup> Voir Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995 (A/CONF.177/20), chap. I, résolution 1, annexe II, chap. IV, sect. G.

<sup>2</sup> Hyde Park, New York, 1995.

<sup>3</sup> Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

<sup>4</sup> Ibid., par. 326.

ANNEXE

Déclaration sur la condition des femmes dans les secrétariats  
des organismes des Nations Unies adoptée par le Comité  
administratif de coordination à sa première session ordinaire  
de 1995

1. Les membres du Comité administratif de coordination (CAC) réaffirment l'engagement qu'ils ont pris d'accorder un rang de priorité élevé à la promotion de la femme au sein des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies et à prendre les mesures voulues pour améliorer la condition de la femme dans leurs secrétariats respectifs. Un engagement de l'Administration au plus haut niveau est essentiel pour qu'on puisse réaliser les buts fixés en matière d'égalité entre les sexes.
2. Le CAC est conscient que les progrès ont été limités jusqu'à présent, à quelques exceptions près. Si le pourcentage global de femmes a augmenté dans la plupart des organismes, le nombre de femmes occupant des postes de direction et de décision demeure faible. Des efforts concertés doivent être déployés pour appliquer pleinement les politiques en vigueur, ainsi que pour mettre au point de nouvelles initiatives propres à accroître la représentation des femmes aux postes de responsabilité.
3. En mettant au point des plans d'action, dans le cadre des stratégies globales de gestion des ressources humaines des organismes du système, on privilégiera des objectifs clairs, précis et à court terme, de préférence au niveau des unités administratives. Des efforts seront déployés pour que le système examine avec plus de souplesse les candidatures féminines, pour qu'il soit plus facile de recruter et de conserver du personnel féminin et d'assurer sa promotion et sa mobilité; on s'efforcera aussi de créer un environnement favorable. Outre la mise au point de politiques et mécanismes de contrôle spécifiques, les chefs de secrétariat se proposent de rendre les administrateurs supérieurs responsables de l'application de ces politiques au niveau auquel les objectifs sont fixés.
4. Compte tenu de ce qui précède, les membres du CAC envisageront pour faciliter le recrutement des femmes :
  - a) D'assimiler, si c'est possible, toutes les femmes employées par des organismes appliquant le régime commun à des candidates internes lorsqu'il s'agit de candidatures à des postes vacants dans n'importe quel organisme du système;
  - b) De prier les organismes d'utiliser leur présence sur le terrain pour rechercher des candidates dans toutes les disciplines;
  - c) Dans les cas où les États membres doivent soumettre des candidatures, d'inviter les gouvernements à soumettre la candidature d'au moins une femme qualifiée pour chaque poste.

5. En vue d'encourager la mobilité des femmes, on envisagera :

a) De mettre au point pour les femmes fonctionnaires un système de mobilité interinstitutions qui leur permette d'accroître leur expérience;

b) De faciliter l'emploi des conjoints en modifiant les règlements du personnel des organismes, selon que de besoin;

c) D'encourager le développement des possibilités d'emploi des conjoints non seulement au sein des organismes appliquant le régime commun et d'autres organisations gouvernementales et intergouvernementales, mais également, dans la mesure du possible, dans les secteurs non gouvernementaux et multinationaux, ainsi que d'insérer des dispositions pertinentes dans les accords avec les pays hôtes; et d'organiser dans chaque bureau des Nations Unies des campagnes de promotion de l'emploi des conjoints, dirigées sur le terrain par les coordonnateurs résidents et dans chaque ville siège par un organisme chef de file.

6. En ce qui concerne la promotion d'un climat de travail favorable et du changement d'attitude nécessaire, les organismes envisageront d'adopter des mesures susceptibles de créer un climat favorable à l'égalité de participation des hommes et des femmes à leurs travaux. Ces mesures devraient être associées, entre autres, aux questions, actuellement à l'examen, touchant le travail et la famille, telles que les horaires souples, le travail à temps partiel, les programmes de partage des emplois, les soins aux enfants et les congés spéciaux.

7. En outre, les organisations qui ne l'ont pas encore fait sont encouragées à adopter des politiques et procédures appropriées pour lutter contre le harcèlement sexuel.

8. Si l'axe principal de ces mesures demeure la promotion de la femme à tous les niveaux, le CAC est conscient qu'il faudra s'attacher tout particulièrement à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction.

-----