



Assemblée générale

Distr. générale
9 septembre 2010
Français
Original : anglais

Soixante-cinquième session

Point 28 a) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme

Amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Établi en application de la résolution 64/141 de l'Assemblée générale, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies, notamment sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, des recommandations sur les moyens d'accélérer les progrès dans ce domaine, et des statistiques à jour. Pendant la période à l'examen, qui court du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009, la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies a légèrement progressé, passant de 38,4 % à 39,9 %, soit une augmentation moyenne de 0,75 % par an. Les proportions de femmes maximale et minimale constatées aux classes P-2 et D-2 s'établissent à 57,4 % et 26 %, respectivement. Selon une enquête menée dans toutes les entités appartenant au système des Nations Unies sur la parité, les problèmes rencontrés sont les suivants : inefficacité des mécanismes de responsabilisation, de contrôle et d'application; absence de mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes; mauvaise intégration des systèmes de coordonnateurs; formules d'organisation du travail n'offrant pas suffisamment de souplesse; mauvaise diffusion de l'information; nombre peu élevé de candidates qualifiées. Recommandant des solutions à ces problèmes, les entités ont insisté sur le fait qu'il importait d'assurer l'encadrement des dirigeants, de renforcer le contrôle et le respect du principe de responsabilité, et d'appliquer plus rigoureusement les politiques existantes, y compris les mesures spéciales en faveur des femmes et du réaménagement des modalités de travail. Quoique l'on ait davantage pris conscience de la nécessité impérieuse d'assurer une

* A/65/150.



représentation équilibrée des sexes, il faudra, pour renverser les tendances négatives ou accélérer les progrès, adopter d'urgence des mesures plus soutenues et assurer un meilleur encadrement, à l'image de ce qui se fait actuellement au niveau des fonctionnaires hors cadre. En effet, la représentation des femmes à ce niveau a enregistré une progression record de 3,5 % dans le système des Nations Unies et de 5,6 % (Secrétaire général adjoint) et 6,6 % (sous-Secrétaire général) au Secrétariat de l'Organisation.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	8
II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies	8
A. Représentation des femmes dans les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies	9
B. Coordonnateurs résidents	12
C. Tendances globales en matière de représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de 2000 à 2009	13
D. Nominations, promotions et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	16
III. La situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	29
A. Représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	29
B. Opérations de soutien à la paix et Département de l'appui aux missions	33
C. Politiques et pratiques au Secrétariat de l'ONU	36
IV. Progrès accomplis et obstacles rencontrés dans le système des Nations Unies pour réaliser la parité des sexes	39
A. Progrès des politiques, des outils et des pratiques optimales intéressant la parité des sexes dans le système des Nations Unies	39
B. Obstacles à la réalisation de la parité des sexes aux niveaux P-4 à D-2	48
V. Responsabilités et obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines et au Conseil des chefs de secrétariat en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes	49
VI. Recommandations en vue d'accélérer les progrès dans le système des Nations Unies	50
VII. Conclusions	52
Tableaux	
1. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus dans le système des Nations Unies, par classe, au 31 décembre 2007, au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009	9
2. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies nommées pour un an ou plus (de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre) dans les villes sièges ou dans les lieux d'affectation hors siège au 31 décembre 2009	11
3. Représentation des femmes ayant des contrats temporaires (de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre) dans les villes sièges ou dans les lieux d'affectation hors siège au 31 décembre 2009	12
4. Coordonnateurs résidents au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009	13
5. Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommées pour un an ou plus dans le système des Nations Unies pendant la période 2000-2009	13

6. Comparaison des nouvelles nominations de femmes ayant des contrats d'un an ou plus et relevant de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies entre la période allant du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et celle allant du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009.	17
7. Nouvelles nominations par sexe et classe dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009	18
8. Nouvelles nominations de femmes au siège et hors siège par classe et type de contrat pour les entités des Nations Unies comptant plus de 1 000 fonctionnaires à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009	19
9. Proportion des femmes nouvellement promues à la classe P-5 et au-dessus au sein du système des Nations Unies entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009	21
10. Répartition par sexe et par classe (P-2 à D-2) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au sein du système des Nations Unies du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	22
11. Proportion de femmes promues aux classes P-5 à D-2 au sein du système des Nations Unies du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	23
12. Proportion de femmes ayant des contrats d'un an ou plus promues aux classes D-1 et D-2 et aux classes P-2 à P-5 au sein du système des Nations Unies (siège et hors siège) du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	24
13. Proportion de femmes ayant des contrats d'un an ou plus promues au sein du système des Nations Unies aux classes P-2 à D-2 (administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur), du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	25
14. Répartition des cessations de service par sexe et par classe dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies (siège et hors siège), pour tous les types de contrat, du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	26
15. Comparaison entre le pourcentage de femmes ayant des contrats d'un an ou plus au sein du système des Nations Unies et la proportion de cessations de service de femmes par classe, du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009	27
16. Répartition par sexe du personnel au Secrétariat de l'ONU, par classe, au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2009	29
17. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2009	30
18. Répartition par sexe du personnel au Secrétariat de l'ONU par classe au 31 décembre 2000 et au 31 décembre 2009	31
19. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat de l'ONU au 31 décembre 2000 et au 31 décembre 2009	32
20. Représentation des femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures : missions comptant au moins 20 administrateurs au 31 décembre 2009	34

Annexes

- I. Répartition par sexe du personnel dans les catégories des administrateurs et supérieures des organismes du système des Nations Unies, contrats continus et de durée déterminée, entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 55
- II. Répartition par sexe du personnel dans les catégories des administrateurs et supérieures au Secrétariat des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 31 décembre 2009. 57

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BAJ	Bureau des affaires juridiques
BCAH	Bureau de la coordination des affaires humanitaires
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Centre du commerce international CNUCED/OMC
CCS	Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEI	Communauté d'États indépendants
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
DAM	Département de l'appui aux missions
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
FNUPI	Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS/OPS	Organisation panaméricaine de la santé (bureau régional de l'Organisation mondiale de la Santé)
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains

ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale universelle

I. Introduction

1. Établi en application de la résolution 64/141 adoptée le 18 février 2010 par l'Assemblée générale, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans les 31 fonds, programmes et institutions spécialisées du système des Nations Unies pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009. Il contient des statistiques à jour, une analyse et des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes. Une série de 11 annexes affichées sur le Web complète le présent document (<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>).

2. À l'alinéa 14 de la résolution susmentionnée, l'Assemblée s'est déclarée « gravement préoccupée par le fait que l'objectif urgent de la parité des sexes au sein du système des Nations Unies, en particulier au niveau des postes de direction et de décision, [...] n'a pas encore été atteint, et que la représentation des femmes au sein du système n'a guère progressé – les améliorations réalisées dans certaines entités étant négligeables – et a même régressé dans certains cas, comme il ressort du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies » (A/63/364). En conséquence, au paragraphe 19 de la résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général « d'examiner les progrès accomplis et de redoubler d'efforts pour avancer vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux du Secrétariat et dans l'ensemble du système des Nations Unies [...] et de veiller à ce que le personnel d'encadrement et les départements rendent compte de la réalisation de la parité, et [a encouragé] vivement les États Membres à rechercher et à présenter régulièrement un plus grand nombre de candidates aux postes à pourvoir dans le système des Nations Unies, en particulier aux postes de haut niveau et aux postes de direction, y compris dans les opérations de maintien de la paix ».

3. En outre, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui donner des informations sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies, notamment sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, des recommandations sur les moyens d'accélérer les progrès dans ce domaine, des statistiques à jour, notamment sur le nombre, le pourcentage, les fonctions et la nationalité des femmes dans l'ensemble du système, et des informations sur les responsabilités et les obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et au secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes.

II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies

4. Donnant suite à la demande du Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme, 30 entités du système des Nations Unies sur 31 ont communiqué des informations sur leur personnel par classe et lieu d'affectation (siège ou hors siège) pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009, ce qui a permis pour la première fois dans le présent rapport d'analyser les données en fonction du lieu d'affectation (siège et hors siège).

A. Représentation des femmes dans les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies

5. Au 31 décembre 2007, les femmes représentaient 38,4 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus. Au 31 décembre 2009, ce taux avait augmenté pour s'établir à 39,9 % (11 514 des 28 849 administrateurs) (voir tableau 1). Cette modeste progression de 1,5 point de pourcentage (de 38,4 à 39,9) sur deux ans montre clairement que certains des obstacles décrits dans le précédent rapport perdurent.

Tableau 1

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus dans le système des Nations Unies^a, par classe, au 31 décembre 2007, au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009

Classe	31 décembre 2007 ^b			31 décembre 2008			31 décembre 2009			Variation en points de pourcentage (déc. 2008-déc. 2009)	Variation en points de pourcentage (déc. 2007-déc. 2009)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes		
Fonctionnaires HC ^c	178	57	24,3	162	53	24,8	182	70	27,8	3,0	3,5
D-2	402	134	25,0	390	136	25,9	425	149	26,0	0,1	1,0
D-1	1 250	486	28,0	1 181	474	28,6	1 316	543	29,2	0,6	1,2
Total partiel	1 830	677	27,0	1 733	663	27,7	1 923	762	28,4	0,7	1,4
P-5	3 576	1 597	30,9	3 614	1 596	30,6	3 981	1 900	32,3	1,7	1,4
P-4	4 789	2 745	36,4	4 951	2 900	36,9	5 500	3 344	37,8	0,9	1,4
P-3	3 687	2 841	43,5	3 700	2 930	44,2	4 424	3 484	44,1	(0,1)	0,6
P-2	1 189	1 481	55,5	1 270	1 636	56,3	1 441	1 944	57,4	1,1	1,9
P-1	65	76	53,9	65	81	55,5	66	80	54,8	(0,7)	0,9
Total partie	13 306	8 740	39,6	13 600	9 143	40,2	15 412	10 752	41,1	0,9	1,5
Total général	15 136	9 417	38,4	15 333	9 806	39,0	17 335	11 514	39,9	0,9	1,5

Source : Entités des Nations Unies.

^a Une des 31 entités n'a pas communiqué d'informations pour 2009.

^b Pour les données relatives à l'année 2007, voir A/63/364.

^c L'abréviation « HC » désigne la catégorie des fonctionnaires hors cadre, dans laquelle figurent notamment les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs généraux.

6. De 2007 à 2009, on a constaté un accroissement de la représentation des femmes dans 20 entités, une stagnation dans une entité et une diminution dans 9 entités. Une entité n'a pas fourni de données (voir annexe I).

7. L'accroissement de la représentation des femmes a été le plus fort aux classes les plus basses et le plus faible aux classes les plus élevées. Comme le montre le tableau 1, la représentation des femmes est la plus forte à la classe P-2 (57,4 %) et la plus faible à la classe D-2 (26 %). On constate toutefois que les femmes sont

légèrement mieux représentées dans la catégorie des fonctionnaires hors cadre et à la classe D-1 (27,8 % et 29,2 %, respectivement) qu'à la classe D-2. Au 31 décembre 2009, la représentation des femmes aux classes D-1 et supérieures ainsi qu'aux classes P-1 à P-5 s'élevait à 28,4 et 41,4 %, respectivement. La proportion plus élevée de femmes dans cette dernière catégorie reflète le grand nombre de postes à ce niveau. Les femmes sont bien représentées à la classe P-3 (44,1 %). Aux classes P-4 et P-5 toutefois, leur représentation est sensiblement inférieure, s'établissant à seulement 37,8 % et 32,3 %, respectivement.

1. Représentation par lieu d'affectation (siège et hors siège) et type de contrat

8. Comme l'indiquent les tableaux 2 et 3 ci-dessous, il ressort de l'analyse des données fournies par les 30 entités par lieu d'affectation – siège et hors siège – et par type de contrat que les femmes sont davantage représentées parmi les titulaires de contrats temporaires que parmi les titulaires de contrats d'une durée d'un an ou plus. Tous lieux d'affectation confondus, la proportion de femmes employées ayant un contrat temporaire s'élève à 46,8 % tandis que celle des femmes ayant un contrat d'une durée d'un an ou plus s'établit à 39,9 %. Ces chiffres montrent que les femmes se voient offrir des perspectives, quoique temporaires, mais font également craindre que les emplois précaires sont davantage proposés aux femmes qu'aux hommes. En outre, les tableaux 2 et 3 ci-dessous montrent notamment que, contrairement à une idée répandue, si la parité peut en réalité être réalisée tant aux sièges que dans les lieux d'affectation hors siège [Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA)], il arrive qu'on constate dans une entité donnée, même pour les postes au siège, des tendances diamétralement opposées en matière de représentation des femmes ayant un contrat temporaire par rapport à celles ayant un contrat d'une durée d'un an ou plus. Ainsi, l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) est loin d'avoir atteint la parité pour les contrats d'un an ou plus (22,5 %) mais affiche un taux de 41,3 % s'agissant des contrats temporaires. De même, pour les postes hors siège, deux entités – le Fonds international de développement agricole (FIDA) et l'UNRWA – ont atteint ou dépassé la parité pour les contrats d'un an ou plus, et trois entités – l'AIEA, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'UNICEF – ont atteint ou dépassé la parité pour les contrats temporaires.

Tableau 2
Représentation des femmes dans le système des Nations Unies
nommées pour un an ou plus (de la classe P-1 aux fonctionnaires
hors cadre) dans les villes sièges ou dans les lieux d'affectation
hors siège au 31 décembre 2009

<i>Pourcentage de femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Entités où la représentation dans les villes sièges est dans la fourchette indiquée (pourcentage)</i>	<i>Entités où la représentation dans les lieux d'affectation hors siège est dans la fourchette indiquée (pourcentage)</i>
> 50	FNUAP (57,5); PNUD (55,8); UNICEF (54,6); UNESCO (54,1); CIJ (53,1); ONUSIDA (51,3); OPS (50,9)	FIDA (70); UNRWA (53,8)
40-49	PAM (48,6); HCR (46,6); OMS (45,3); OIT (45); Secrétariat de l'ONU (44,8); FIDA (44,5); CCI-OIT (42,7); OMI (43,8); UNITAR (43,3); OMPI (41,8)	UNICEF (48,8); FNUAP (47,7)
30-39	CCI (38,0); FAO (37,8); UNRWA (37,6); OMC (37,5); Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (35,6); OACI (34,8); CFPI (33,3); UNOPS (32,1); ONUDI (30,1)	UNESCO (39,9); OPS (39,4); HCR (38,7); OIT (38,3); ONUSIDA (38,3); PNUD (38,3); PAM (36,0); Secrétariat de l'ONU (34,5); OMS (32,5)
< 30	OMM (29,4); UPU (25,5); AIEA (22,5); UNU (15,0)	PAM (25,0); HCR (23,5); OMS (21,6); OIT (20,0); Secrétariat de l'ONU (17,9); FIDA (0); CCI-OIT (0); OMI (0); UNITAR (0); OMPI (0)

Source : Établi sur la base des informations communiquées par 30 entités des Nations Unies. Voir aussi annexe 1 sur le Web, à : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

Tableau 3
**Représentation des femmes ayant des contrats temporaires
 (de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre) dans les villes
 sièges ou dans les lieux d'affectation hors siège au 31 décembre 2009**

<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Entités où la représentation dans les villes sièges est dans la fourchette indiquée (pourcentage)</i>	<i>Entités où la représentation dans les lieux d'affectation hors siège est dans la fourchette indiquée (pourcentage)</i>
> 50	CCI-OIT (100); OIT (76,9); OPS (68,6); FAO (67,2); OACI (66,6); FIDA (64,7); PAM (64,3); PNUD (63,2); UNESCO (61); HCR (59,2); UNICEF (53,46)	AIEA (100); HCR (63,7); UNICEF (51,6)
40-49	AIEA (41,3)	
30-39		PNUD (38,4); ONU (35,8)
< 30	ONU (0)	OACI (20); FAO (16,6); FIDA (0); OIT (25); CCI- OIT (0); OPS (29,6); UNESCO (28,5); PAM (26,6)

Source : Établi sur la base des informations communiquées par 13 entités des Nations Unies.

Voir aussi annexe 2 sur le Web, à : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

2. Répartition par sexe dans la catégorie des services généraux et catégories apparentées

9. Dans la catégorie des services généraux (SG) et du Service mobile, la représentation des femmes dans les villes sièges, tous types de contrats confondus, dépasse largement l'objectif de parité [63,3 % (services généraux) et 72,7 % (Service mobile)], faisant pendant à la traditionnelle prédominance des femmes aux classes inférieures. Dans les lieux d'affectation hors siège toutefois, les femmes sont beaucoup moins représentées. Elles représentent 34,3 % des fonctionnaires des services généraux et 35,8 % des fonctionnaires du service mobile. On trouvera au paragraphe 54 d'autres statistiques sur le personnel des missions dans la catégorie du service mobile.

B. Coordonnateurs résidents

10. La proportion de femmes parmi les coordonnateurs résidents dans le monde a augmenté, passant de 30,8 % pour la période précédente (A/63/364, par. 7) à 37,1 % à la fin du mois de décembre 2009 (voir tableau 4). L'Amérique latine et les Caraïbes ont enregistré la plus forte augmentation (11,7 %), passant à 43,5 %, tandis que la région de l'Asie et du Pacifique stagne à 36,4 %.

Tableau 4
Coordonnateurs résidents au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009

	2008			Pourcentage de coordonnatrices résidentes en 2008	2009			Pourcentage de coordonnatrices résidentes en 2009	Variation de la représentation des femmes parmi les coordonnateurs résidents de 2008 à 2009 (points de pourcentage)
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total		
Région Afrique	12	28	44	30,0	15	27	42	35,7	5,7
Région arabe	5	11	17	31,3	6	11	17	35,3	4,0
Région Asie et Pacifique	8	14	24	36,4	8	14	22	36,4	0,0
Europe et CEI	5	15	21	25,0	7	13	20	35	10,0
Région Amérique latine et Caraïbes	7	15	24	31,8	10	13	23	43,5	11,7
Total	37	83	130	30,8	46	78	124	37,1	6,3

Source : Groupe des Nations Unies pour le développement.

C. Tendances globales en matière de représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de 2000 à 2009

11. Pendant la période 2000-2009, la proportion de femmes nommées pour un an ou plus dans les 31 entités du système des Nations Unies (tableau 5) a augmenté de 6,5 % (passant de 33,4 % au 31 décembre 2000 à 39,9 % au 31 décembre 2009), soit une augmentation moyenne de moins d'un point de pourcentage par an, ce qui est préoccupant.

Tableau 5
**Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur nommées pour un an ou plus
dans le système des Nations Unies pendant la période 2000-2009**

Classe	Pourcentage de femmes par classe et date		Variation en points de pourcentage (2000-2009)	Variation moyenne annuelle en points de pourcentage (2000-2009)
	31 décembre 2000 ^a	31 décembre 2009 ^b		
Fonctionnaires hors cadre	17,4	27,8	10,4	1,2
D-2	18,2	26,0	7,8	0,9
D-1	21,4	29,2	7,8	0,9
P-5	23,5	32,3	8,8	1,0
P-4	31,0	37,8	6,8	0,8
P-3	41,4	44,1	2,7	0,3

Classe	Pourcentage de femmes par classe et date		Variation en points de pourcentage (2000-2009)	Variation moyenne annuelle en points de pourcentage (2000-2009)
	31 décembre 2000 ^a	31 décembre 2009 ^b		
P-2	54,5	57,4	2,9	0,3
P-1	62,6	54,8	(7,8)	(0,9)
Total	33,4	39,9	6,5	0,7

^a Voir CEB/2002/HLCM/3, tableau IIC. Disponible à <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^b Établi sur la base des informations communiquées par les entités des Nations Unies.

1. Tendances en matière de représentation des femmes, par classe

12. Comme l'indique le tableau 5, les femmes représentaient 27,8 % des fonctionnaires hors cadre au 31 décembre 2009. Il convient toutefois de noter que c'est également à ce niveau qu'a été enregistrée la plus forte hausse relative pendant la période 2000-2009, augmentant en moyenne de 1,2 point de pourcentage par an.

13. À la classe D-2, on a enregistré une hausse de 7,8 % (de 18,2 % à 26,0 %), soit une progression annuelle moyenne de 0,9 %. À la classe D-1, on a constaté une augmentation de 7,8 % (21,4 % en 2000, 29,2 % en 2009).

14. En conséquence, l'accroissement de la représentation des femmes est bien plus important aux classes élevées. L'augmentation constatée au niveau des fonctionnaires hors cadre dépasse incontestablement (coefficient de 2,4) celle enregistrée à la classe P-3 pendant la même période. Les résultats les plus positifs obtenus en matière de réalisation de la parité aux classes supérieures peuvent s'expliquer par le nombre relativement faible de postes à ces niveaux. La nomination ou la promotion d'une femme à ces classes se traduit donc par une plus forte augmentation de la représentation féminine à ces classes qu'aux classes inférieures, où les effectifs sont supérieurs.

15. S'agissant des classes P-1 à P-5, le tableau 5 montre qu'entre 2000 et 2009, le système des Nations Unies n'a réalisé ou dépassé la parité qu'aux classes P-1 et P-2. À la classe P-1 toutefois, on a enregistré une diminution de 7,8 % sur les 10 dernières années, chutant à 54,8 % en 2009. La parité a malgré tout été maintenue pendant toute la période.

16. Aux classes P-3 à P-5, les proportions globales de la représentation des femmes ainsi que la croissance annuelle moyenne ont augmenté de 1 point au maximum par an. La représentation des femmes aux classes P-3, P-4 et P-5 s'est élevée à 44,1 %, 37,8 % et 32,3 %, respectivement, soit des augmentations globales de 2,7 %, 6,8 % et 8,9 %. Les augmentations annuelles moyennes correspondantes sur la période s'établissent à 0,3 %, 0,8 % et 1,0 %. Il convient également de remarquer que la progression annuelle moyenne à la classe P-3 s'établit à moins de la moitié de celle constatée à la classe P-5, ce qui est à la fois une source de préoccupation et une occasion à saisir. Il s'agit là du plus important réservoir de candidates pour pourvoir aux postes de classe supérieure dans les organisations et, puisqu'il ne manque que 5,9 points pour atteindre la parité à la classe P-3, l'objectif de parité à cette classe est plus réalisable. Aux classes P-4 et P-5, à moins d'une forte accélération de l'accroissement de la proportion de femmes, l'objectif de parité risque de rester inaccessible. De plus, la lenteur de la progression à ces classes pose

un obstacle fondamental dans la carrière des femmes, raison pour laquelle il convient d'y attacher une attention particulière.

2. Tendances en matière de représentation des femmes, par entité

D-1 et classes supérieures

17. L'analyse des données par entité montre qu'entre 2000 et 2009, huit de ces entités, qui comptent au moins 20 fonctionnaires, ont enregistré une augmentation de plus de 10 % de la représentation des femmes à la classe D-1 ou aux classes supérieures. Il s'agit des organismes suivants : Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (16 %), Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) (16,7 %), FIDA (21,4 %), Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) (19,7 %), UNRWA (19,7 %), Centre du commerce international (CCI) (11,0 %), Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) (11,3 %) et Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) (11,1 %).

18. En revanche, trois entités ont enregistré une diminution de la proportion de femmes aux classes D-1 et supérieures pendant la même période : Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (-8,8 %), UNU (-7,8 %) et Secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies (-4,1 %). Au début de la décennie, la CFPI comptait le même nombre d'hommes et de femmes aux classes D-1 et supérieures (50 %) mais, à la fin de la période, les femmes ne représentaient plus que 41,1 % des fonctionnaires à ces classes. Le nombre relativement faible de postes à ces classes s'est toutefois traduit par des modifications mineures des tableaux d'effectifs entraînant des diminutions en pourcentage importantes en termes de représentation.

Classes P-1 à P-5

19. Six entités ont enregistré une augmentation de plus de 10 % de la représentation des femmes aux classes P-1 à P-5 : Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) (13,2 %), UNRWA (23,1 %), Cour internationale de Justice (CIJ) (28,3 %), ONUSIDA (12,6 %), Organisation maritime internationale (OMI) (10,3 %) et OMI (11,1 %). À la Cour, la décennie s'est terminée à la parité (53,1 %), soit la plus forte augmentation du personnel féminin, alors qu'on ne comptait en 2000 que 27 % de femmes aux classes P-1 à P-5. À ces classes, l'UNICEF a augmenté la proportion de femmes de 8,2 %, réalisant la parité en 2009. De même, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a atteint la parité aux classes P-1 à P-5 du fait d'une augmentation de 6,3 % de la représentation des femmes.

20. Trois entités ont également constaté des diminutions en matière de représentation des femmes, toutes classes confondues (de P-1 à P-5), sur la période de 10 ans : Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) (-1,4 %), UNU (-8 %) et Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (-2,0 %). Toutefois, malgré la baisse constatée, le FNUAP a maintenu la parité sur la période puisque les femmes représentent 52,6 % du personnel aux classes P-1 à P-5.

D. Nominations, promotions et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Système des Nations Unies : nouvelles nominations dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

21. Les statistiques figurant dans les paragraphes précédents fournissent des informations sur la proportion globale de femmes au sein du système des Nations Unies et portent sur trois éléments différents : les nominations, les promotions et les cessations de service. L'augmentation des nominations, les perspectives de carrière (promotions) et le maintien en fonctions (diminution des cessations de service) constituent les éléments fondamentaux de toute politique visant à accélérer les progrès permettant d'améliorer la représentation des femmes. Les statistiques concernant ces éléments sont des indicateurs essentiels de la portée des progrès accomplis et sont par conséquent présentés et analysés séparément dans les paragraphes qui suivent.

22. Pour la période faisant l'objet du rapport, 27 des 31 entités des Nations Unies ont fourni des données concernant les nouvelles nominations de femmes pour tous les types de contrat (ininterrompu, permanent, à durée déterminée et temporaire). Comme le montre le tableau 7, sur 11 493 personnes, le système des Nations Unies a nommé 5 190 femmes, soit 45,2 % des nominations. Lorsqu'on analyse les données par classe, les femmes représentaient 64,2 % des nominations à la classe P-1 et 26,3 % de celles à la classe D-2. Les femmes nommées à des postes de la classe D-1 ou hors classe ont représenté 26,4 % de l'ensemble des nominations à ces niveaux et celles nommées à des postes des classes P-1 à P-5, 46 % des nominations à ces niveaux. La parité des sexes a été atteinte et n'a été dépassée qu'aux classes P-1 et P-2, les nominations de femmes décroissant progressivement de la classe P-3 à la classe P-5. Ces chiffres montrent que les progrès réalisés sur la voie de la parité des sexes par le biais de la nomination de femmes à des classes plus élevées sont très lents. Il conviendrait de prendre des mesures plus dynamiques pour atteindre cette parité dans un avenir proche.

Nominations par classe

23. Les progrès réalisés de manière générale pour accroître la proportion de femmes nommées au sein du système des Nations Unies ont varié considérablement (voir tableau 6). Figurent toutefois parmi les exceptions les postes hors classe pour lesquels les progrès ont été considérablement plus nets qu'au cours de la période précédente et les postes de la classe P-2 où les femmes représentent 60,3 % du personnel.

24. La proportion de femmes nommées à des postes hors classe au sein du système des Nations Unies a augmenté de 3,6 %, passant de 25 % au cours de la période faisant l'objet du précédent rapport à 28,6 % au cours de la période actuelle. À la classe D-2, cette proportion est passée de 28,2 % au cours de la période précédente à 26,3 % au cours de la période actuelle. La proportion de femmes à des postes des classes D-1 et P-5 a diminué de façon alarmante, passant de 34,9 % à 27,9 % (7 points de pourcentage) et de 31,7 % à 28,6 % (3,1 points de pourcentage), respectivement. Ces diminutions importantes à des niveaux critiques sont préoccupantes. Les nominations à la classe P-4 ont par contre augmenté au cours de

la période faisant l'objet du rapport, même si ce n'est que de 0,2 point de pourcentage, passant de 36,2 % à 36,4 %. Le nombre de nominations aux classes P-3 et P-2 a également augmenté, passant de 43,9 % à 44,3 % et de 57,8 % à 60,3 %, respectivement.

Tableau 6

Comparaison des nouvelles nominations de femmes ayant des contrats d'un an ou plus et relevant de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies entre la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et celle allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009

(Pourcentage de nominations de femmes par classe)

Années	HC	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Toutes classes confondues
Du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 ^a	25,0	28,2	34,9	31,7	36,2	43,9	57,8	–	40,8
Du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 ^b	28,6	26,3	27,9	28,6	36,4	44,3	60,3	64,2	45,2
Modification en points de pourcentage	3,6	(1,9)	(7,0)	(3,1)	0,2	0,4	2,5	–	4,4

^a Voir A/63/364.

^b Sur la base des données soumises par 27 entités des Nations Unies.

Nominations par lieu d'affectation : siège et hors siège

25. Une analyse des nominations de femmes par type de contrat et par lieu d'affectation (siège et hors siège) a révélé qu'à l'exception de l'UNICEF, la proportion de femmes nommées au siège d'une entité était supérieure à celle des femmes nommées hors siège. Le tableau 7 montre que les nominations de femmes au siège des diverses entités constituent 50,4 % (3 197) de l'ensemble des nominations au siège et 38,8 % (1997) des nominations hors siège. De manière générale, pour toutes les entités ayant fait rapport, la parité des sexes au niveau des nominations n'a été atteinte dans les sièges qu'à la classe P-3 et en dessous et hors siège, qu'à la classe P-2 et en dessous)

Tableau 7
**Nouvelles nominations par sexe et classe dans la catégorie
 des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
 au sein du système des Nations Unies entre le 1^{er} janvier 2008
 et le 31 décembre 2009**

Niveaux	Répartition des nominations – tous types de contrat						Tous types de contrat		
	Siège			Hors siège			Siège et hors siège		
	Nombre		Pourcentage de femmes	Nombre		Pourcentage de femmes	Nombre		Pourcentage de femmes
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
HC	33	15	45,5	44	7	15,9	77	22	28,6
D-2	43	23	34,8	44	8	15,4	87	31	26,3
D-1	96	48	33,3	103	29	22,0	199	77	27,9
Total partiel	172	86	33,3	191	44	18,7	363	130	26,4
P-5	351	155	30,6	372	135	26,6	723	290	28,6
P-4	876	569	39,4	839	412	32,9	1 715	981	36,4
P-3	1 000	1 041	51,0	1 164	682	36,9	2 164	1 723	44,3
P-2	659	1 154	63,7	547	679	55,4	1 206	1 833	60,3
P-1	94	192	67,1	38	45	54,2	132	237	64,2
Total partiel	2 980	3 111	51,1	2 960	1 953	39,8	5 940	5 064	46,0
Total général	3 152	3 197	50,4	3 151	1 997	38,8	6 303	5 190	45,2

Source : Tableau établi sur la base des informations soumises par 27 entités des Nations Unies à l'exclusion de la CFPI, de l'OMI, de l'UIT et de l'OMS. Voir également les annexes Web 5 et 6 sur le site <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

26. Pour ce qui est des neuf entités ayant un nombre important de fonctionnaires tant au siège qu'hors siège (plus de 1 000 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur), la parité des sexes au niveau des nominations au siège (pour des contrats d'un an ou plus) a été atteinte de façon générale par trois entités : le PNUD, l'UNICEF et le Programme alimentaire mondial (PAM) (voir tableau 8). Le PNUD a atteint la parité au siège à toutes les classes sauf P-1 et l'UNESCO à toutes les classes sauf P-5. Au Secrétariat de l'ONU, la parité des sexes a été atteinte à la classe P-3 et en dessous. Pour les nominations hors siège, l'UNICEF est parvenu à la parité des sexes à toutes les classes, sauf pour les postes hors classe et des classes D-2 et P-1. Les huit entités ci-après ont atteint la parité à la classe P-2 hors siège (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), AIEA, Secrétariat de l'ONU, UNESCO, HCR, UNICEF et PAM). C'est pour cette classe et ce type de lieu d'affectation (hors siège) que le nombre le plus important d'entités atteignant la parité a été enregistré.

Tableau 8

Nouvelles nominations de femmes au siège et hors siège par classe et type de contrat pour les entités des Nations Unies comptant plus de 1 000 fonctionnaires à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

(En pourcentage)

Classe	Contrats ininterrompus/à durée déterminée		Contrats temporaires	
	Siège	Hors siège	Siège	Hors siège
HC	PNUD (50,0), UNESCO (100)			
D-2	FAO (50,0), PNUD (75,0), UNESCO (50,0), HCR (100), UNICEF (100), PAM (66,7)	FAO (66,7)	Secrétariat de l'ONU (50,0)	
D-1	PNUD (50,0), UNESCO (100), HCR (100), UNICEF (60,0), PAM (66,7)	UNICEF (50,0)		
P-5	PNUD (50,0), UNICEF (63,0)	HCR (100), UNICEF (52,6), PAM (66,7)	UNICEF (80,0), PAM (50,0)	HCR (66,0)
P-4	PNUD (67,7), UNESCO (81,8), HCR (50,0), UNICEF (50,0), PAM (57,1)	UNICEF (57,7)	UNICEF (52,4), PAM (63,6)	HCR (50,0)
P-3	Secrétariat de l'ONU (50,1), PNUD (63,3), UNESCO (50,0), UNICEF (58,8)	AIEA (50,0), UNESCO (50,0), UNICEF (51,0)	FAO (69,4), Secrétariat de l'ONU (53,9), PAM (51,2)	
P-2	FAO (66,2), Secrétariat de l'ONU (61,1), PNUD (66,7), UNESCO (100), UNICEF (66,7), PAM (60,0)	FAO (58,3), AIEA (100), Secrétariat de l'ONU (50,2), PNUD (64,7), UNESCO (50,0), HCR (56,3), UNICEF (79,6), PAM (51,8)	FAO (74,1), Secrétariat de l'ONU (65,3), HCR (75,0), UNICEF (68,8), PAM (51,0)	HCR (66,7), UNICEF (64,4)

Classe	Contrats ininterrompus/à durée déterminée		Contrats temporaires	
	Siège	Hors siège	Siège	Hors siège
P-1	AIEA (83,3), Secrétariat de l'ONU (68,6), UNESCO (50,0)	PNUD (75,0), UNESCO (100)	FAO (100), AIEA (75,0), Secrétariat de l'ONU (68,4), HCR (50,0), UNICEF (100)	Secrétariat de l'ONU (69,6), HCR (63,6)
Total général	PNUD (61,6), UNICEF (59,0), PAM (50,0)	AIEA (50,0), UNICEF (63,4)	FAO (63,5), Secrétariat de l'ONU (52,9), HCR (56,8), UNICEF (58,5), PAM (50,4)	HCR (61,1)

Sources : Tableau établi sur la base des données fournies par 27 entités des Nations Unies à l'exclusion de l'OMS. Voir également l'annexe I et les annexes Web 1, 2, 5 et 6 sur le site <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

27. Comme le montre le tableau 8, cinq entités ont atteint la parité en matière de nominations de femmes ayant des contrats temporaires au siège (FAO, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, HCR, UNICEF et PAM), en particulier aux classes P-1 à P-5, à l'exception de l'Organisation des Nations Unies. Il convient de noter que le Secrétariat a toutefois nommé une femme au siège à la classe D-2, pour un contrat temporaire. Pour ce qui est des postes hors siège, le HCR s'est distingué en parvenant à la parité aux classes P-1, P-2, P-4 et P-5. Le Secrétariat est parvenu à la parité au siège concernant les contrats temporaires et les contrats d'un an ou plus pour trois classes (P-1 à P-3) ou l'a dépassé. Hors siège, il n'est parvenu à la parité qu'à la classe P-1.

Nominations par entité

28. Sur les 27 entités qui ont fait état de nominations d'un an ou plus, 10 sont parvenues à la parité des sexes au cours de la période faisant l'objet du présent rapport. Il s'agit de la Cour internationale de Justice (CIJ), du FIDA, de l'Organisation internationale du Travail (OIT), du Centre international de formation de l'OIT, de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), du PNUD, de l'UNESCO, du FNUAP, de l'UNICEF et de l'UNRWA. Quatre entités [le Secrétariat de l'ONU, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le PAM et l'Organisation météorologique mondiale (OMM)] ont nommé entre 40 et 49 % de femmes. Six autres entités (la FAO, le CCI, ONUSIDA, l'ONUDI, l'UNITAR et l'OMPI) ont nommé entre 30 et 39 % de femmes. Toutefois, cinq entités ont nommé moins de 30 % de femmes, à savoir l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) (28,6 % : 2 sur 7), l'OACI (24,1 % : 20 sur 83), l'AIEA (20,6 % : 56 sur 247), l'Union postale universelle (UPU) (25 % : 4 sur 16) et l'UNU (15,8 % : 3 sur 19).

29. Une analyse des nominations de femmes dans les diverses entités aux classes P-5 et au-dessus révèle que 6 des 27 entités (OPS, UNICEF, HCR, FNUAP, CIJ et Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) sont parvenues à la parité des sexes au niveau des nominations (voir tableau 9). L'UNESCO, le CCI, le PNUD, le FIDA et l'OIT sont toutefois en bonne voie pour parvenir à la parité, avec

une proportion de 40 à 49 % de femmes aux classes P-5 et au-dessus s'agissant des nouvelles nominations. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a eu le nombre le plus élevé de nominations à des postes hors classe, mais n'est pas parvenu à la parité pour les classes P-5 et au-dessus. À l'instar du PAM et de l'OMPI, il n'a nommé que 30 à 39 % de femmes aux classes P-5 et au-dessus. La majorité des entités (13 sur 27), toutefois, est loin d'atteindre l'objectif de la parité des sexes, n'ayant nommé que moins de 30 % de femmes aux classes P-5 et au-dessus. Il convient de mener des efforts concertés pour accélérer les progrès, en particulier dans les entités où les nominations de femmes n'ont pas été aussi nombreuses que dans le reste du système des Nations Unies, à quelque classe que ce soit.

Tableau 9

Proportion des femmes nouvellement promues à la classe P-5 et au-dessus au sein du système des Nations Unies entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

<i>Pourcentage de femmes nommées</i>	<i>Nombre d'entités concernées</i>	<i>Entités concernées</i>
>50	6	OPS, UNICEF, HCR, FNUAP, CIJ, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
40-49	5	UNESCO, CCI, PNUD, FIDA, OIT
30-39	3	PAM, Organisation des Nations Unies, OMPI
<30	13	Centre international de formation de l'OIT, UNITAR, UNOPS, FAO, ONUSIDA, UNRWA, AIEA, OMM, ONUDI, OACI, UNU, OMC, UPU
Total	27	

Source : Tableau établi sur la base des données soumises par 27 entités des Nations Unies, à l'exclusion de la CFPI, de l'OMI, de l'UIT et de l'OMS.

2. Promotions au sein du système des Nations Unies dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : aperçu général

30. Au total, 26 entités du système des Nations Unies ont fourni des données sur les promotions pour la période faisant l'objet du présent rapport. Le système des Nations Unies a promu 1 299 femmes sur un total de 2 899 personnes, soit 44,8 % de l'ensemble des promotions aux classes P-2 à D-1 et 25,4 % (31 sur 122) à la classe D-2 (voir tableau 10). Pour les postes hors classe, il ne s'agit pas de promotions mais de nominations faites directement par le chef de l'entité. Les nominations n'apparaissent par conséquent pas dans les données concernant les promotions.

Promotions par classe pour les contrats d'un an ou plus

31. Il ressort d'une analyse des promotions par classe dans l'ensemble des entités que la parité des sexes n'a été atteinte qu'aux classes P-2, et P-3, 50,6 % (355 sur 702) et 51,5 % (173 sur 336), respectivement (voir tableau 10). Sur les 2 636 fonctionnaires des classes P-2 à P-5, 1 217 femmes ont été promues, soit 46,2 %. Au

cours de la période faisant l'objet du présent rapport, une augmentation des promotions aux classes P-4 et P-5 a été enregistrée de 2,5 points de pourcentage (de 44,2 % à 46,7 %) et de 1,5 point (de 36,7 % à 38,2 %), respectivement. À la classe D-1, la promotion des femmes a représenté 31,2 % (82 sur 263), soit une diminution de 2,4 points de pourcentage par rapport à la période faisant l'objet du rapport précédent.

Tableau 10

Répartition par sexe et par classe (P-2 à D-2) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés au sein du système des Nations Unies du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009

Classe	Répartition par sexe								
	Du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 ^a				Du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009				Modification en point de pourcentage 2007-2009 ^b
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	
D-2	Aucune donnée recueillie pour cette période				91	31	122	25,4	–
D-1	302	153	455	33,6	181	82	263	31,2	(2,4)
Total partiel D-1	302	153	455	33,6	181	82	263	31,2	(2,4)
P-5	717	416	1 133	36,7	415	257	672	38,2	1,5
P-4	870	689	1 559	44,2	494	432	926	46,7	2,5
P-3	508	565	1 073	52,7	347	355	702	50,6	2,1
P-2	135	228	363	62,8	163	173	336	51,5	11,3
Total partiel P	2 230	1 898	4 128	46,0	1 419	1 217	2 636	46,2	0,2
Total général^c	2 532	2 051	4 583	44,8	1 600	1 299	2 899	44,8	0,0

Source : Entités des Nations Unies (2009).

^a Voir A/63/364.

^b Les tableaux de promotions ont été étoffés pour tenir compte des données concernant la classe D-2 fournies par les entités.

^c Les données concernant la classe D-2 n'ont pas été prises en compte dans le total général.

32. Le nombre de femmes promues aux classes P-5 à D-2 au sein du système des Nations Unies mérite d'être relevé. Le nombre d'entités où les femmes ont représenté plus de 50 % des promotions est demeuré le même que lors de la période faisant l'objet du rapport précédent (voir tableau 11). Le nombre d'entités où les promotions de femmes ont représenté entre 40 et 49 % de l'ensemble des promotions est par contre passé de 9 à 3 par rapport à la période précédente. Le nombre d'entités où les promotions de femmes se sont situées entre 30 et 39 % a également baissé, passant de 13 à 6 entités, alors que le nombre d'entités où les promotions de femmes ont été inférieures à 30 % est passé de 7 à 13. Cette évolution est préoccupante.

Tableau 11
**Proportion de femmes promues aux classes P-5 à D-2 au sein
 du système des Nations Unies du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007
 et du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009**

Pourcentage de femmes promues	Nombre d'entités concernées		Entités des Nations Unies et nombre de promotions (femmes/total) 1 ^{er} janvier 2008-31 décembre 2009
	1 ^{er} janvier 2005- 31 décembre 2007	1 ^{er} janvier 2008- 31 décembre 2009	
>50	2	2	UPU 50,0 (1/2), ONUDI 50,0 (5/10)
40-49	9	3	OIT 46,5 (33/71), Secrétariat de l'ONU 40,2 (134/333), UNICEF 46,6 (62/133)
30-39	13	6	PAM 35,4 (34/96), Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et Comité des pensions de l'Organisation des Nations Unies 30,0 (3/10), HCR 31,3 (21/67), UNESCO 33,3 (15/45), PNUD 30,9 (26/84), FIDA 33,3 (2/6)
<30	7	13	FAO 25,8 (8/31), AIEA 15,8 (9/57), OACI 9,1 (2/22), OPS 29,2 (7/24), ONUSIDA 25,9 (7/27), UNRWA 25,0 (3/12), OMPI 17,4 (4/23), CFPI (0/1), Centre international de formation de l'OIT (0/1), CCI (0/2), UNU (0/2), OMM (0/9), Organisation mondiale du tourisme (0/1)
Total	31	24	

Sources : Entités des Nations Unies. Voir également l'annexe 7 sur le site Web : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

Promotions par lieu d'affectation (siège et hors siège)

33. Il ressort d'une analyse des promotions par lieu d'affectation (siège et hors siège) (voir tableau 12) qu'au niveau des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (P-2 à D-2), dans les 26 entités ayant fait rapport et pour les contrats d'un an ou plus, proportionnellement plus de femmes ont été promues au siège [46,4 % (842 sur 1 813)] qu'hors siège [39,9 % (424 sur 1 061)] et davantage au niveau des administrateurs [46,3 % (153 sur 2 489)] qu'aux classes D-1 et D-2 [29,3 % (113 sur 385)]. Au PAM, par exemple, la parité des sexes a été atteinte ou dépassée pour les promotions au siège à toutes les classes (35 femmes (60,3 %) et 23 hommes ont été promus aux classes P-2 à P-5) sauf aux classes D-1 et D-2.

Tableau 12

Proportion de femmes ayant des contrats d'un an ou plus promues aux classes D-1 et D-2 et aux classes P-2 à P-5 au sein du système des Nations Unies (siège et hors siège) du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009

Classes	D-1 à D-2			P-2 à P-5			Total (P-2 à D-2)		
	Siège	Hors siège	Total	Siège	Hors siège	Total	Siège	Hors siège	Total
Pourcentage de femmes promues (nombre de femmes promues/nombre total de promotions)	27,1 (61/225)	32,5 (52/160)	29,3 (113/385)	49,2 (781/1 588)	41,2 (372/901)	46,3 (1 153/2 489)	46,4 (842/1 813)	39,9 (424/1 061)	44,05 (1 266/2 874)

Sources : Entités des Nations Unies. Voir également l'annexe Web 7, sur le site <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

Promotions par entité

34. Le tableau 13 montre la proportion globale de femmes promues, à toutes les classes, dans chaque entité individuelle au cours de la période faisant l'objet du rapport. Dans l'ensemble du système et pour les contrats d'un an ou plus, 6 des 26 entités ayant fait rapport ont indiqué que les promotions concernaient au moins 50 % de femmes; 7 ont indiqué qu'elles concernaient moins de 30 % de celles-ci. Une entité, la CFPI, n'a promu aucune femme.

35. Il ressort d'une analyse par classe des différentes entités qu'à la classe D-2, l'UNICEF a promu la proportion de femmes la plus importante (57,1 %, soit 4 sur 7), suivi de l'UNESCO (50 %, soit 1 sur 2). L'OMM n'a promu que des hommes (6) dans cette catégorie. À la classe D-1, seules deux entités sont parvenues à la parité des sexes pour les promotions ou l'ont dépassée : l'UNRWA, 100 % (2 sur 2) et ONUSIDA, 50 % (2 sur 4). Six entités ont indiqué n'avoir promu que des hommes : la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'OMM, l'UNU, l'AIEA, l'OACI et la CFPI. Sept entités n'ont promu ni hommes ni femmes : la CIJ, le FIDA, le Centre international de formation de l'OIT, le CCI, l'UNITAR, l'UPU et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Comme pour les nominations, les données fournies par les entités indiquent que la portion de femmes promues aux classes les plus élevées (D-1 et D-2) est bien inférieure à celle des hommes. Il conviendrait de mener des efforts concertés pour accélérer les progrès, en particulier au sein des entités où ces proportions sont inférieures à la moyenne du système des Nations Unies pour ces classes.

Tableau 13
**Proportion de femmes ayant des contrats d'un an ou plus promues
 au sein du système des Nations Unies aux classes P-2 à D-2
 (administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur),
 du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009**

<i>Pourcentage de femmes promues</i>	<i>Nombre d'entités concernées</i>	<i>Entités concernées</i>
>50	6	OMT 57,4 (8/14), FIDA 55,5 (10/18), OPS 53,85 (28/52), UNICEF 51,9 (191/368), OMPI 51,2 (65/127), CCI 50,0 (5/10)
40-49	8	UNESCO 49,2 (88/179), UNRWA 47,6 (10/21), Secrétariat de l'ONU 47,3 (445/940), CIJ 46,6 (7/15), OIT 46,4 (58/125), UPU 44,4 (4/9), PAM 43,4 (105/242), HCR 43,2 (76/176)
30-39	5	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies 38,8 (7/18), ONUSIDA 38,0 (16/42), ONUDI 36,7 (11/30), FAO 35,6 (31/87), UNITAR 33,3 (1/3)
<30	7	OACI 26,2 (22/84), PNUD 25,5 (38/149), AIEA 25,2 (34/135), UNU 25 (1/4), OMM 23,1 (3/13), Centre international de formation de l'OIT 20 (2/10), CFPI 0 (0/5)
Total	26	

Sources : Entités des Nations Unies. Voir également l'annexe Web 7 sur le site <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

3. Cessation de service de personnel appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

36. Pour la période de deux ans faisant l'objet du présent rapport, les 27 entités concernées ont fourni des données sur les cessations de service de femmes ayant des contrats d'un an ou plus. Dans ces 27 entités, 4 241 femmes sur un total de 9 950 fonctionnaires (42,6 %) ont cessé leurs fonctions au sein du système des Nations Unies à toutes les classes (voir tableau 14). La proportion de femmes ayant quitté le système quelle que soit la catégorie de contrat, va de 66,1 % à la classe P-1 à 21,6 % à la classe D-2. Cette proportion est encore inférieure pour les postes hors classe.

37. Les données ont montré que parmi les raisons des cessations de service, l'expiration de contrat, la démission et la retraite obligatoire ont été les trois plus importantes. Les deux premières catégories représentent un nombre important de femmes qualifiées qui, si elles restaient en fonctions, feraient progresser la parité des sexes.

Tableau 14
**Répartition des cessations de service par sexe et par classe
dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires
de rang supérieur au sein du système des Nations Unies
(siège et hors siège), pour tous les types de contrat,
du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009**

(En pourcentage)

Classe	Répartition des cessations de service par sexe								
	Siège			Hors siège			Total		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
SGA ^a	10	3	23,1	18	0	0,0	28	3	9,7
SSG ^a	15	7	31,8	27	1	3,6	42	8	16,0
D-2	78	26	25,0	74	16	17,8	152	42	21,6
Total partiel	103	36	34,9	119	17	12,5	222	53	19,2
D-1	157	67	29,9	175	53	23,2	332	120	26,5
P-5	420	206	32,9	495	151	23,4	915	357	28,1
P-4	732	479	39,6	887	388	30,4	1 619	867	34,9
P-3	752	752	50,0	934	632	40,4	1 686	1 384	45,1
P-2	472	816	63,4	381	484	56,0	853	1 300	60,4
P-1	65	138	68,0	17	22	56,4	82	160	66,1
Total partiel	2 598	2 458	48,6	2 889	1 730	37,4	5 487	4 188	43,2
Total général	2 701	2 494	48,0	3 008	1 747	36,7	5 709	4 241	42,6

Sources : Entités des Nations Unies. Voir également l'annexe Web 8 sur le site <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

^a Concernant les postes hors classe (SGA et SSG), 28,6 % de femmes ont cessé leur service au siège et 2,2 % hors siège; de manière générale, les cessations de service de femmes ayant des postes hors classe, tant au siège qu'hors siège, ont représenté 13,6 %.

Cessations de service par classe

38. Plus leurs postes sont élevés, moins les femmes cessent leurs fonctions (voir tableau 15). Il semble en outre y avoir une corrélation entre les proportions de cessations de service et certains groupes de classes. À la classe P-3 et au-dessous, les cessations de service de femmes ne sont pas seulement plus importantes mais sont également proportionnellement plus élevées que leur représentation générale au sein du système à cette classe. Par contre, à la classe P-4 et au-dessus, la proportion de cessations de service de femmes est inférieure à leur représentation relative à cette classe au sein du système des Nations Unies. Les femmes représentent par exemple 66,1 % des cessations de service à la classe P-1 même si leur représentation à cette classe n'est que de 51,6 %. De même, aux classes P-2 et P-3, elles constituent, respectivement 60,4 % et 45,1 % de l'ensemble des cessations de service à ces classes, alors qu'elles ne représentent que 57,2 % et 43,8 %, respectivement, des effectifs de cette classe. À la classe P-4 et au-dessus, cette

tendance s'inverse toutefois. Les cessations de service de femmes à la classe P-4 ne constituent par exemple que 34,9 % alors que les femmes représentent 37,4 % de l'ensemble du personnel à cette classe. Pour les postes hors classe, les femmes constituent 28,1 % des effectifs alors qu'elles ne représentent que 13,5 % de l'ensemble des cessations de service.

Tableau 15

Comparaison entre le pourcentage de femmes ayant des contrats d'un an ou plus au sein du système des Nations Unies et la proportion de cessations de service de femmes par classe, du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009

Classe	Hors classe	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1
Pourcentage de femmes travaillant au sein du système des Nations Unies ^a	28,1	26,0	28,6	31,4	37,4	43,8	57,2	51,6
Pourcentage de femmes ayant quitté leurs fonctions	13,5	21,6	26,5	28,1	34,9	45,1	60,4	66,1
Différence entre le pourcentage de femmes travaillant au sein du système des Nations Unies et celui de femmes ayant quitté leurs fonctions	14,6	4,4	2,1	3,3	2,5	(1,3)	(3,2)	(14,5)

Source : Entités des Nations Unies.

^a Au 31 décembre 2009.

Cessations de service par lieu d'affectation (siège et hors siège)

39. Il ressort d'une analyse des cessations de service par lieu d'affectation (siège et hors siège) et par classe que le pourcentage de femmes quittant leurs fonctions est invariablement inférieur dans les lieux d'affectation hors siège à toutes les classes, comme le montre le tableau 14. La proportion de femmes quittant leurs fonctions au siège va de 68 % (P-1) à 28,6 % (hors classe). Les cessations de service hors siège vont de 56,4 % (P-1) à 2,2 % (hors classe).

40. Pour les postes hors classe, 28,6 % de femmes ont cessé leurs fonctions au siège au cours des deux années sur lesquelles porte le rapport (25 hommes et 10 femmes) et 2,2 % hors siège (45 hommes et 1 femme).

41. Pareillement, à la classe D-2, même si la différence entre le nombre de femmes cessant leurs fonctions au siège et celui des femmes quittant un poste hors siège est moins spectaculaire que pour les postes hors classe, la proportion de femmes reste largement inférieure à celle des hommes. La cessation de service des femmes constitue un quart (25 %) de l'ensemble des cessations de service (78 hommes et 26 femmes) à la classe D-2 au siège et environ un sixième (17,8 %) de l'ensemble des cessations de service (74 hommes et 16 femmes) hors siège.

Cessations de service par entité

42. Il ressort d'une analyse des données par entité qu'au cours de la période faisant l'objet du rapport, 10 entités sur les 24 ayant fourni des données sur les cessations de service ont indiqué que la proportion de femmes cessant leurs

fonctions était plus élevée que leur pourcentage en général. Par ordre de pourcentage, des cessations de service ont figuré : l'UNITAR, le Centre international de formation de l'OIT, le FIDA, l'OMPI, l'OPS, le HCR, l'OMT, le PAM, le Secrétariat de l'ONU et l'AIEA. En outre, dans les quatre premières entités susmentionnées, la cessation de service de femmes représentait plus de 50 % de l'ensemble des départs, l'UNITAR comptant la proportion la plus élevée de cessations de service (66,7 %) et le Centre international de formation de l'OIT, le FIDA et l'OMPI enregistrant 53,8, 53,2 et 50,8 % de départs, respectivement. Au Secrétariat de l'ONU, la proportion de femmes cessant leurs fonctions (43,7 %) a été de 5 % supérieure à la proportion totale de femmes travaillant (38,7 %) au sein de cette entité. Dans sept entités (UNICEF, UNRWA, PNUD, OMM, UNOPS, UPU et UNU), le pourcentage de femmes cessant leurs fonctions a été à peu près proportionnel au pourcentage de femmes travaillant. Dans quatre entités (UNESCO, CCI, ONUDI et OACI), les taux de cessation de service ont été inférieurs à la proportion générale de femmes fonctionnaires. La FAO a indiqué que la proportion de femmes quittant leurs fonctions (30,2 %) était légèrement inférieure (1,6 %) à la proportion de femmes employés (31,8 %). L'OACI a eu le taux de cessation de service le plus faible par rapport au pourcentage général, la proportion de femmes quittant leurs fonctions se situant à 16,9 % et celle des femmes employées étant de 14,4 % supérieure, soit 31,3 %. Aucune femme n'a quitté la CFPI ni la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou le Comité des pensions du personnel de l'ONU.

43. Les données sur la cessation de service des femmes (voir tableau 14) révèlent qu'invariablement, les femmes quittent moins leurs fonctions que les hommes à toutes les classes supérieures à P-2, mais en particulier aux classes les plus élevées. La proportion de femmes quittant leurs fonctions était également inférieure dans les lieux d'affectation hors siège. Pour résumer, la proportion de femmes quittant leurs fonctions tant au siège qu'hors siège est notablement et systématiquement inférieure à celle des hommes. Par exemple, à la classe D-2 et au-dessus, la proportion de femmes cessant leurs fonctions dans les lieux d'affectation hors siège (12,5 % : 119 hommes et 17 femmes) est inférieure de plus de la moitié à la proportion des cessations de service de femmes au siège (34,9 % : 103 hommes et 36 femmes). Il semble donc que les femmes risquent moins de quitter leurs fonctions que les hommes aux classes supérieures à P-4, tant au siège qu'hors siège. Il importe de tenir compte de ce fait lors de l'élaboration des politiques, en particulier pour ce qui est du recrutement et des promotions.

44. Il convient de noter qu'alors que le pourcentage de femmes occupant des fonctions importantes, tant du fait de nominations que de promotions, était notablement inférieur à celui des hommes, l'inverse était vrai s'agissant des cessations de service. La proportion de femmes quittant leurs fonctions était bien moindre que leur représentation générale à un niveau de décision donné. Les différentes entités pourront souhaiter en définir les raisons afin d'en tenir compte dans leurs futures politiques.

III. La situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

A. Représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

45. Le présent rapport, comme les précédents, couvre la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, qui ne sera pas traitée dans le rapport annuel du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur la composition du Secrétariat. Au 31 décembre 2009, la représentation des femmes au Secrétariat était de 39,0 %. Aux niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, comme indiqué au tableau 16, le Secrétariat a enregistré des augmentations records de 5,6 et 6,6 points de pourcentage, respectivement, portant la représentation des femmes à 22,6 % pour les postes de secrétaire général adjoint et à 26,6 % pour les postes de sous-secrétaire général de 2007 à 2009. Ces changements sont appréciables car le Secrétariat compte plus de fonctionnaires hors cadre que toute autre entité. Les progrès enregistrés à la classe D-2 demeurent positifs, mais ils sont moins importants, représentant une augmentation de 1,4 point de pourcentage durant la période considérée, la représentation à cette classe atteignant 24,3 %. Par contre, toutefois, des réductions ont été enregistrées aux classes D-1 (diminution de 1,8 point de pourcentage) et P-5 (diminution de 0,4 point de pourcentage), la représentation des femmes passant de 28,5 % à 26,7 % et de 30,1 % à 29,7 %, respectivement. De même, les classes inférieures P-3 et P-4 ont enregistré une croissance laissant à désirer, la représentation des femmes n'augmentant durant la période considérée que de 0,4 et 0,8 point de pourcentage, respectivement, atteignant 41,5 % et 36,1 %, respectivement (voir annexe II).

Tableau 16

Répartition par sexe du personnel au Secrétariat de l'ONU, par classe, au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2009

Classe	Décembre 2007			Décembre 2009			Changement en pourcentage (décembre 2007-décembre 2009)
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	
SGA ^a	39	8	17,0	41	12	22,6	5,6
SSG ^a	40	10	20,0	47	17	26,6	6,6
D-2	101	30	22,9	109	35	24,3	1,4
D-1	283	113	28,5	359	131	26,7	(1,8)
Total partiel	463	161	25,8	556	195	26,0	0,2
P-5	718	309	30,1	1 021	431	29,7	(0,4)
P-4	1 324	721	35,3	1 961	1 110	36,1	0,8
P-3	1 302	908	41,1	1 969	1 394	41,5	0,4

Classe	Décembre 2007			Décembre 2009			Changement en pourcentage (décembre 2007-décembre 2009)
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	
P-2	386	393	50,4	645	795	55,2	4,8
P-1	2	1	33,3	15	26	63,4	30,1
Total partiel	3 732	2 332	38,5	5 611	3 756	40,1	1,6
Total	4 195	2 493	37,3	6 167	3 951	39,0	1,7

Source : Établi sur la base des informations fournies par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a Pour les postes de SGA et SSG, la représentation des femmes a été de 18,5 % et de 24,7 % pour les années 2007 et 2009 respectivement, une augmentation de 6,2 points de pourcentage durant la période considérée.

46. Il ressort du tableau 17, qui permet de comparer la représentation des femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat, que, durant la période considérée, l'accroissement de la représentation des femmes au Secrétariat a été supérieure à l'accroissement moyen dans le système des Nations Unies. En effet, le Secrétariat a enregistré un taux d'accroissement global de 1,7 %, contre 1,5 % pour le système des Nations Unies. Si l'on excepte la classe P-1, où le Secrétariat ne compte que 41 fonctionnaires, le principal écart est pour les postes hors classe, où le Secrétariat a enregistré un accroissement de 6,2 %, contre 3,5 % pour le système des Nations Unies. De plus, il ressort du tableau 17 qu'aux classes P-2 et D-2, l'accroissement de la représentation des femmes au Secrétariat a été supérieur à la moyenne enregistrée au niveau du système des Nations Unies. Cet accroissement moyen a cependant été inférieur à la moyenne enregistrée au niveau du système des Nations Unies pour les classes P-3, P-4, P-5 et D-1.

Tableau 17

Représentation des femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2009

Année	HC ^b	D-2	D-1	HC à D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	P-5 à P-1	Total
Système des Nations Unies^a											
2007 ^c	24,3	25,0	28,0	27,0	30,9	36,4	43,5	55,5	53,9	39,6	38,4
2009 ^d	27,8	26,0	29,2	28,4	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8	41,1	39,9
Variation en points de pourcentage											
	3,5	1,0	1,2	1,4	1,4	1,4	0,6	1,9	0,9	1,5	1,5
Secrétariat de l'ONU^e											
2007	18,5	22,9	28,5	25,8	30,1	35,3	41,1	50,4	33,3	38,5	37,3
2009	24,7	24,3	26,7	26,0	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4	40,1	39,0
Variation en points de pourcentage											
	6,2	1,4	(1,8)	0,2	(0,4)	0,8	0,4	4,8	30,1	1,6	1,7

<i>Année</i>	<i>HC^b</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>HC à D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>	<i>P-5 à P-1</i>	Total
Écart entre le système des Nations Unies et le Secrétariat de l'ONU											
Variation en points de pourcentage (écart)	(2,4)	(0,4)	3,0	1,2	1,8	0,6	0,2	(2,9)	(29,2)	(0,1)	(0,2)

^a Sur les 31 entités, 30 ont communiqué des informations, 1 n'en a pas communiqué.

^b L'abréviation « HC » désigne la catégorie des fonctionnaires hors cadre, dans laquelle figurent notamment les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs généraux.

^c Voir A/63/364.

^d Établi sur la base des informations communiquées par les entités des Nations Unies.

^e Établi sur la base des informations fournies par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation, de 2000 à 2009

47. On trouvera au tableau 18 la répartition par sexe et par catégorie au Secrétariat en 2000 et 2009. Les tendances relatives au Secrétariat appellent une mention spéciale. Comme cela a été dit plus haut, le Secrétariat est l'entité qui compte le nombre le plus élevé de postes pour plusieurs catégories, dont celle des fonctionnaires hors classe. Dans cette catégorie, comme il ressort du tableau 19, la représentation des femmes a augmenté de 14,6 points de pourcentage au cours de la décennie, plus que pour toute catégorie inférieure. De plus, une partie de cet accroissement représentant 6,2 points de pourcentage a été enregistrée durant la période considérée, ce qui montre qu'un changement notable peut être réalisé si l'on fait preuve d'une forte volonté politique et que l'on fait porter les efforts sur une classe donnée. Néanmoins, la représentation des femmes était de 24,7 % à la fin de 2009. Ces deux faits considérés conjointement montrent à la fois qu'il est possible de faire des progrès plus rapidement que jamais et qu'il importe de fournir une impulsion et de faire des efforts de façon constante et durable en ciblant chaque classe séparément. Ils montrent aussi qu'accroître la représentation des femmes à une classe donnée, même la plus élevée, n'entraîne pas automatiquement des gains à des classes inférieures. En conséquence, chaque classe doit être analysée et ciblée indépendamment pour accélérer les progrès.

Tableau 18

Répartition par sexe du personnel au Secrétariat de l'ONU par classe au 31 décembre 2000 et au 31 décembre 2009

<i>Classe</i>	<i>2000</i>			<i>2009</i>			<i>Changement en points de pourcentage (décembre 2000-décembre 2009)</i>
	<i>Nombre d'homme</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>Nombre d'homme</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>	
SGA ^a	32	3	8,6	41	12	22,6	14,0
SSG ^a	30	4	11,8	47	17	26,6	14,8
D-2	89	20	18,4	109	35	24,3	5,9

Classe	2000			2009			Changement en points de pourcentage (décembre 2000-décembre 2009)
	Nombre d'homme	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'homme	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	
D-1	205	89	30,3	359	131	26,7	(3,6)
Total partiel, SGA à D-1	356	116	24,5	556	195	26,0	1,5
P-5	543	244	31,0	1 021	431	29,7	(1,3)
P-4	1 075	500	31,8	1 961	1 110	36,1	4,3
P-3	937	613	39,6	1 969	1 394	41,5	1,9
P-2	331	305	48,0	645	795	55,2	7,2
P-1	7	7	50,0	15	26	63,4	13,4
Total partiel, P-5 à P-2	2 893	1 669	37,1	5 611	3 756	40,1	3,0
Total	3 249	1 785	35,4	6 167	3 951	39,0	3,6

Source : Établi sur la base des informations fournies par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a Pour les fonctionnaires hors classe (SGA et SSG), la représentation des femmes était de 10,1 % et de 24,7 % pour les années 2000 et 2009, respectivement.

48. On trouvera au tableau 19 une comparaison entre le système des Nations Unies et le Secrétariat, à la fin de 2000 et 2009. Contrairement à ce qui s'est produit pour les fonctionnaires hors classe, aux classes D-2 et D-1, l'accroissement de la représentation des femmes au Secrétariat est demeurée en-dessous de la moyenne enregistrée pour le système des Nations Unies. Le système des Nations Unies a enregistré une augmentation de 7,8 points de pourcentage pour ces deux classes, tandis que le Secrétariat a enregistré une augmentation de 5,9 points de pourcentage seulement à la classe D-2 (la représentation des femmes étant passée de 18,4 % à 24,3 % au cours de la décennie) et une diminution de 3,6 points de pourcentage à la classe D-1 (de 30,3 % à 26,7 % au cours de la décennie). De plus, pour toutes les classes d'administrateurs, le Secrétariat de l'ONU a enregistré dans les meilleurs cas de légères améliorations au cours de la décennie, sauf pour les fonctionnaires hors classe et de la classe P-2 où les augmentations ont été nettement plus importantes, supérieures aux moyennes enregistrées dans le système des Nations Unies.

Tableau 19

**Représentation des femmes dans le système des Nations Unies
et au Secrétariat de l'ONU au 31 décembre 2000
et au 31 décembre 2009**

(Changement exprimé en pourcentage)

Année	HC ^a	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1
Système des Nations Unies								
2000 ^b	17,4	18,2	21,4	23,5	31,0	41,4	54,5	62,6
2009 ^c	27,8	26,0	29,2	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8

<i>Année</i>	<i>HC^a</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>
Changement en points de pourcentage	10,4	7,8	7,8	8,8	6,8	2,7	2,9	(7,8)
Secrétariat de l'ONU								
2000 ^b	10,1	18,4	30,3	31,0	31,8	39,6	48,0	50,0
2009 ^c	24,7	24,3	26,7	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4
Changement en points de pourcentage	14,6	5,9	(3,6)	(1,3)	4,3	1,9	7,2	13,4
Écart entre les changements, exprimés en points de pourcentage, enregistrés dans le système des Nations Unies et au Secrétariat de l'ONU								
Écart du changement en points de pourcentage	4,2	(1,9)	(11,4)	(10,1)	(2,5)	(0,8)	4,3	21,2

^a À la catégorie des fonctionnaires hors classe (HC) est indiquée la représentation des femmes aux postes de SGA et de SSG (voir tableau 18).

^b CEB/2002/HLCM/3, tableau 11C. Disponible à <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^c Pour 2009, les informations communiquées par 30 entités des Nations Unies, dont le Secrétariat, ont été utilisées.

B. Opérations de soutien à la paix et Département de l'appui aux missions

49. Au sein du Secrétariat, les missions sur le terrain du Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions méritent d'être signalées, en particulier du fait que les effectifs sont nombreux et les lieux d'affectation difficiles, 90 % de ces derniers étant famille non autorisée. Au 31 décembre 2009, au total 2 939 administrateurs civils recrutés sur le plan international occupaient des postes dans les missions des Nations Unies, soit 183 de plus qu'au 30 juin 2008 (voir A/63/364). Toutefois, durant la période biennale considérée, la représentation du personnel féminin n'a augmenté que de 0,6 point de pourcentage, passant de 28,9 % en 2008 à 29,5 % à la fin de 2009. À la classe D-1 et aux classes supérieures, toutefois, la représentation des femmes s'est améliorée de façon plus notable, augmentant de 2,2 points de pourcentage, atteignant 15,8 % (35 sur 221) contre 13,6 % en juin 2008.

50. L'analyse du personnel par mission révèle qu'en 2009, sur les 34 missions de maintien de la paix, y compris les missions politiques et les missions de consolidation de la paix, 18 comptaient au moins 20 administrateurs. Aucune de celles-ci ne comptait au moins 50 % de femmes à ces postes. Dans une mission les femmes représentaient entre 40 % et 49 % des administrateurs : le Bureau intégré des Nations Unies au Burundi (BINUB); dans sept missions entre 30 % et 39 % : la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH), la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA), la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI), la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), la Mission des Nations Unies au Népal (MINUNEP), la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS), la Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste (MINUT); dans huit missions entre 20 % et 29 % : la Mission des

Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad (MINURCAT), la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC), l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI), l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie), la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) et le Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie (UNPOS); les deux autres missions comptaient moins de 20 % de femmes : la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO) et le Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie (UNSOA).

51. À la classe D-1 et aux classes supérieures (voir tableau 20), sur les 18 missions comptant au moins 20 administrateurs, une mission, la MINUNEP, comptait exactement 50 % de femmes. Dans une mission, la MANUA, les femmes à ces postes représentaient entre 30 % et 49 %; dans cinq missions (la MINURCAT, la MINUSTAH, la MANUI, la MINUL et la MINUS) entre 20 % et 29 %; dans quatre missions (le BINUB, la MONUC, l'ONUCI et la MINUAD) entre 7 % et 19 %; les sept autres missions (la MINURSO, la FINUL, la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie), la MINUK, la MINUT, l'UNPOS et l'UNSOA) ne comptaient aucune femme à la classe D-1 et aux classes supérieures.

Tableau 20

Représentation des femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures : missions comptant au moins 20 administrateurs au 31 décembre 2009

50 %	30 % à 49 %	20 % à 29 %	Moins de 20 %	Aucune femme à un poste de commande
MINUNEP (50 %)	MANUA (33,3 %)	MINURCAT (22,2 %)	BINUB (16,7 %)	MINURSO
		MINUSTAH (23,1 %)	MONUC (16,7 %)	FINUL
		MANUI (25,0 %)	ONUCI (7,7 %)	BSLB
		MINUL (21,4 %)	MINUAD (16,7 %)	MINUK
		MINUS (20,0 %)		MINUT
				UNPOS
				UNSOA

Source : Établi sur la base des informations communiquées par le DOMP et le DAM.

Note : BSLB : Base logistique des Nations Unies à Brindisi.

52. S'agissant des représentants spéciaux et des représentants spéciaux adjoints dans les missions, l'augmentation de la représentation des femmes a été relativement et inhabituellement importante par rapport au passé. Au 30 juin 2008, une mission, la MINUL, était dirigée par une représentante spéciale et sept missions comptaient une femme représentante spéciale adjointe : la MONUC, l'Opération des Nations Unies au Burundi, la FINUL, la MINUNEP, la MINUS, la MINUL et la

MINURCAT. Au 31 décembre 2009, toutefois, des représentantes spéciales dirigeaient trois missions : le Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine (BINUCA), la MINUL et la MINUNEP et des représentantes spéciales ajointes étaient présentes dans huit autres : le BINUB, la MINURCAT, la MINUSTAH, la MONUC, la MANUI, la MINUL, la MINUS et le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour les opérations de secours d'urgence au Libéria.

53. À la fin de 2009, 13 missions comptaient un conseiller à plein temps, à savoir, pour le DOMP, la MINURCAT, la MINUSTAH, la MONUC, l'ONUCI, la MANUA, la MINUAD, la FINUL, la MINUL, la MINUS et la MINUT, et pour le Département des affaires politiques le BINUB, le Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine (BONUCA) et le Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine (BINUGBIS). Cinq missions comptaient un responsable de la coordination pour l'égalité des sexes, fonctionnaire s'occupant des différentes tâches touchant à l'égalité des sexes en sus d'autres tâches. Pour le DOMP, la MINUK, l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), le Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP), la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement (FNUOD) et la MINURSO; pour le Département des affaires politiques, la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP).

54. Dans la catégorie du Service mobile, dont les effectifs ont augmenté de 15 % au cours des 18 derniers mois, la représentation globale des femmes est demeurée inchangée. Les femmes représentaient 28 % (1 138 sur 4 064) au 31 décembre 2009, contre 28,1 % (990 sur 3 518) au 30 juin 2008. Néanmoins, la parité a été atteinte à la classe FS-2 (4 sur 4). Aux classes FS-3, FS-4 et FS-5, toutefois, le pourcentage de femmes était de 38,2 %, 26,7 % et 29,4 %, contre 37,9 %, 27,3 % et 27 %, respectivement, au 30 juin 2008. À la fin de la même période de 18 mois, le pourcentage de femmes à la classe FS-7 était au 31 décembre 2009 de 10,7 % (3 sur 28), tandis qu'à la classe FS-6 il était tombé de 15,8 % (29 sur 184) à 11,9 % (27 sur 199). Le DOMP et le DAM étudient les raisons pour lesquelles la représentation des femmes dans toutes les catégories et classes de personnel est très faible et cherchent à remédier à la situation, en gardant à l'esprit que plus de 90 % des lieux d'affectation sont non-famille.

55. Les tendances au Secrétariat de l'Organisation indiquent qu'il convient de prêter une plus grande attention à l'accroissement de la représentation des femmes à tous les niveaux afin d'obtenir des résultats comme pour les postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Mettre l'accent sur les fonctionnaires hors classe uniquement, même si cela est nécessaire et louable, est insuffisant en tant que stratégie visant à atteindre l'objectif de la parité.

56. Le Secrétariat de l'ONU a enregistré une augmentation de trois points de pourcentage (tableau 18) de la représentation des femmes aux classes P-1 à P-5 combinées (37,1 % en 2000 contre 40,1 % en 2009), durant la décennie, résultat nettement inférieur à l'objectif minimal fixé d'un point de pourcentage par an, qui avait été énoncé dans les plans d'action ressources humaines des départements du Secrétariat de l'ONU. Il est particulièrement regrettable que durant la décennie la représentation des femmes à la classe P-5 ait diminué de 1,3 point de pourcentage alors que le système des Nations Unies a enregistré une augmentation de 7,9 points

de pourcentage pour cette classe. Les statistiques indiquent qu'il est nécessaire d'appliquer avec rigueur les politiques adoptées pour attirer et garder le personnel, par exemple les mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes qui ont été adoptées en 1999 et le réaménagement des modalités de travail.

57. De plus, il semblerait que l'on n'ait pas tiré parti des possibilités d'améliorer l'équilibre entre les sexes au niveau du personnel civil recruté sur le plan national dans les opérations de paix. Durant l'exercice biennal, les effectifs ont augmenté de 916 personnes, passant de 15 248 au 30 juin 2008 à 16 164 au 31 décembre 2009. Pourtant, la représentation globale des femmes a diminué, passant de 19,4 % en 2008 à 16,8 % en 2009, évolution regrettable vu les possibilités qu'offrait cette augmentation. En revanche, l'accent mis par l'Organisation sur l'accroissement de la représentation des femmes aux postes de direction et de décision les plus élevés, représentants spéciaux du Secrétaire général, représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général, secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, a permis d'enregistrer des progrès historiques, qui méritent de susciter une émulation à tous les autres niveaux où les progrès ont été limités.

C. Politiques et pratiques au Secrétariat de l'ONU

58. Durant la période considérée, des niveaux d'activité records ont été enregistrés pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques relatives à l'équilibre entre les sexes. Ces activités sont récapitulées ci-après, mais il convient de préciser qu'il est encore trop tôt pour connaître leur efficacité et leurs incidences, sauf aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, où les progrès parlent d'eux-mêmes, comme mentionné plus haut.

1. Décisions du Comité des politiques du Secrétaire général

59. En décembre 2009, le Comité des politiques du Secrétaire général a examiné les progrès réalisés et l'état de la situation concernant l'équilibre entre les sexes. Il a noté que les progrès enregistrés laissent à désirer, sauf pour les nominations au rang de Secrétaire général adjoint, où les progrès étaient notables. En conséquence, il a décidé qu'en 2010 les chefs de département et de bureau assumeront l'entière responsabilité de l'application des politiques adoptées en matière d'équilibre entre les sexes. La stratégie et le plan d'action pour assurer cet équilibre devaient être promulgués dans un bulletin du Secrétaire général. Des mesures spéciales seraient proposées expressément aux départements qui n'avaient pas atteint leurs objectifs en matière d'équilibre entre les sexes au niveau du recrutement et de la garde. Des données désagrégées sur la parité entre les sexes pour distinguer entre le Siège et les lieux d'affectation extérieurs seraient fournies pour permettre des mesures mieux adaptées visant à traiter des questions d'équilibre et de parité entre les sexes. Les mécanismes existants, tels que le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires et le Comité directeur sur la gestion du changement, seraient utilisés plus pleinement pour aider les senior managers à faire rapport et à partager des mesures novatrices.

2. Stratégie et plan d'action relatifs à l'équilibre entre les sexes

60. Une stratégie et un plan d'action relatifs à l'équilibre entre hommes et femmes au Secrétariat ont été élaborés par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la

problématique hommes-femmes et la promotion de la femme et le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes, en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, et approuvés par le Comité directeur de la gestion du changement dirigé par la Vice-Secrétaire générale et le Comité des politiques présidé par le Secrétaire général.

3. Feuille de résultats

61. Plus précisément, s'agissant du Secrétariat, dans la décision 2008/8 paragraphe vi), le Comité des politiques a prôné l'élaboration et l'utilisation d'une feuille de résultats pour l'équilibre entre les sexes pour chaque département et bureau. Ces feuilles de résultats, lorsqu'elles seront utilisées, devraient faire rapport sur diverses variables. Le Conseil d'évaluation de la performance présidé par la Vice-Secrétaire générale passera en revue les feuilles de résultats conjointement avec les contrats de mission des hauts fonctionnaires et les plans d'action ressources humaines.

4. Réseau de coordonnateurs au niveau des départements

62. Un réseau comprenant une soixantaine de coordonnateurs et suppléants au niveau des départements du Secrétariat, coordonné par le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes, facilite l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques pertinentes relatives à la parité hommes-femmes, le partage des bonnes pratiques au Secrétariat et, en cas de besoin, au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies. Toutefois, il demeure que, si les fonctions des coordonnateurs ont été considérablement renforcées par les mesures introduites en 2008 sur les coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat (ST/SGB/2008/12), leur travail continue de nécessiter un appui considérable dans la plupart des départements, et l'accès à ceux-ci et leur inclusion n'ont pas encore été généralisés.

63. Plus précisément, la Coordonnatrice pour les questions relatives à la situation des femmes a entrepris une enquête distincte auprès des 60 coordonnateurs et coordonnateurs suppléants au niveau des départements sur le fonctionnement du système de coordination au Secrétariat. Les résultats de cette enquête, disponibles à <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>, ont souligné la nécessité de renforcer et d'harmoniser l'application du mandat des coordonnateurs. Pour cela, une version annotée du mandat indiquant les bonnes pratiques de tous les départements a été élaborée et affichée sur l'Intranet.

5. Sélection du personnel

64. Le Bureau de la Conseillère spéciale et le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes et les coordonnateurs au niveau des départements ont fait une série de recommandations sur les mesures à prendre pour faciliter les progrès en matière de parité entre les sexes, devant contribuer à l'élaboration de la nouvelle politique de sélection du personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines. Cette nouvelle politique énonce donc que la liste recommandée devrait normalement comprendre au moins une candidate, contrainte que le Secrétaire général avait imposée à l'origine à tous les chefs de département pour les nominations aux postes de la classe D-2 et des classes supérieures et désormais imposée pour toutes les classes.

65. La Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes continuent de siéger en qualité de membres de droit des organes de gestion de haut niveau chargés du processus de sélection du personnel, le Groupe consultatif de haut niveau pour la première et les organes centraux de contrôle pour la seconde.

6. Stratégie de sensibilisation et d'information concernant les arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail

66. Le Comité de gestion du changement présidé par la Vice-Secrétaire générale a approuvé la Stratégie de sensibilisation et d'information concernant les arrangements relatifs au réaménagement des modalités de travail élaborée par le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes et le Bureau de la gestion des ressources humaines en vue d'accroître l'utilisation de modalités de travail flexibles sur le lieu de travail. La Vice-Secrétaire générale a écrit à tous les chefs de département et de bureau pour appeler leur attention sur le fait qu'il est avantageux et nécessaire, comme cela a été bien documenté, d'incorporer les arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail dans le fonctionnement de leur département au quotidien. De plus, un indicateur relatif à ces arrangements a été inclus dans les pactes conclus par les chefs de département avec le Secrétaire général, qui doivent être revus chaque année. Les pactes nécessiteront donc un plan d'action de l'application des arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail, qui visera à encourager et suivre les progrès réalisés pour chacune des quatre options offertes.

67. De plus, en ligne avec les activités menées au titre de la stratégie de communication visant à renforcer l'information et le plaidoyer sur les arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail, en 2009, le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes a conduit une enquête à l'échelle du Secrétariat de l'ensemble du personnel sur le terrain et au siège. Les résultats de l'enquête ainsi qu'un article de plaidoyer intitulé « Myths and facts about flexible work arrangements » (Mythes et réalités concernant les arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail) ont été affichés sur le site Web du Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes pour tous les coordonnateurs du système des Nations Unies, en particulier ceux du Secrétariat et pour les membres du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes (disponible à <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>). L'enquête, à laquelle ont répondu environ 2 500 fonctionnaires, a constaté que la majeure partie du personnel considérait que les arrangements relatifs à l'aménagement du temps de travail étaient un instrument d'organisation utile; que le personnel s'intéressait fortement à ces arrangements; que l'utilisation des arrangements avait des incidences notables sur la productivité du personnel, la satisfaction dans le travail, la motivation et l'engagement à l'égard de l'Organisation; de nombreux fonctionnaires de l'ONU ne connaissent pas les dispositions fondamentales des politiques existantes relatives aux arrangements; le personnel considère que les arrangements sont peu appuyés par la direction; seule une minorité du personnel a effectivement demandé à bénéficier des possibilités existantes qu'offrent les arrangements relatifs au temps de travail, le plus souvent par méconnaissance de ceux-ci ou à cause du manque d'appui de leur supérieur hiérarchique.

7. Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions

68. Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions s'efforcent de réaliser la parité entre les sexes au moyen de multiples initiatives, dont une étude sur la promotion de bonnes conditions de travail au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions au Siège et sur le terrain, à laquelle 3 000 membres du personnel au siège et dans huit missions ont participé. Tant les hommes que les femmes ont indiqué qu'ils étaient fort insatisfaits des possibilités offertes en matière de formation professionnelle et de planification des carrières et d'orientation professionnelle, de l'équité des procédures de recrutement, de promotion et d'évaluation, et de la responsabilité du personnel de direction en cas d'abus de pouvoir.

69. Au Siège, les départements ont constitué une équipe spéciale de haut niveau sur un milieu de travail positif au DOMP/DAM en vue de donner suite aux recommandations découlant de l'étude. De plus, des entretiens menés lors du départ du personnel féminin ont révélé que le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les perspectives de carrière limitées et des conditions contractuelles défavorables réduisent la capacité des départements de garder des femmes qualifiées. Les départements ont à présent des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes, au Siège et dans chaque mission sur le terrain, mais ils craignent que le caractère facultatif de cette fonction limite considérablement la capacité des coordonnateurs de traiter de tout l'éventail des questions importantes soulevées dans cette enquête et dans d'autres, ainsi que dans le mandat des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat (ST/SGB/2008/12).

IV. Progrès accomplis et obstacles rencontrés dans le système des Nations Unies pour réaliser la parité des sexes

70. En réponse à la demande d'informations, contenue dans la résolution 64/141 de l'Assemblée générale, sur les progrès et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme a enquêté dans 31 entités du système et des organes pertinents des Nations Unies, dont le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, la Commission de la fonction publique internationale et le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. Les progrès exposés par les entités quant à l'application de politiques d'outils et de pratiques optimales intéressant la parité des sexes sont résumés ci-après. Les obstacles qu'elles ont rencontrés sont présentés plus loin.

A. Progrès des politiques, des outils et des pratiques optimales intéressant la parité des sexes dans le système des Nations Unies

71. Dans son rapport de 2006 sur l'amélioration de la situation des femmes dans l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général a présenté une analyse des

causes de la lenteur avec laquelle elle s'améliore et a recensé une vaste gamme d'outils, allant d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes aux politiques concernant la vie professionnelle et familiale, comme moteurs des progrès de la parité des sexes. Leur application dans les entités constitue un indicateur de progrès et elle est présentée ci-après.

1. Application des politiques et des outils pour la parité des sexes

Stratégie en faveur de l'égalité des sexes

72. Une bonne stratégie en faveur de l'égalité des sexes doit constituer un cadre positif pour les progrès institutionnels. Elle peut varier d'une institution à l'autre mais elle prévoit généralement les domaines et activités d'action institutionnelle pouvant améliorer la parité des sexes et la condition de la femme dans l'organisation. C'est ainsi qu'une stratégie pourra intéresser l'action tant dans des domaines comme la conscience des sexospécificités, le suivi et l'obligation de rendre compte que sur les barrières officieuses, les conditions de travail et la culture d'entreprise, ainsi que les politiques de ressources humaines comme le recrutement, la promotion, la rétention, l'organisation des carrières, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et l'emploi des conjoints.

73. Sur les 30 entités qui ont répondu, 17 ont déclaré avoir une stratégie en faveur de l'égalité des sexes (AIEA, OACI, OIT, Centre international de formation, UNESCO, PNUD, HCR, UNICEF, ONUDI, Secrétariat de la Caisse commune et du Comité des pensions du personnel des Nations Unies, UNOPS, Secrétariat de l'ONU, UNRWA, UPU, PAM, OMS et OMC) et 13 non. Pour l'enquête de 2008, ces chiffres étaient respectivement de 15 et de 4.

Feuille de résultats concernant l'égalité des sexes

74. Cette feuille a trait à la mise en œuvre d'un système de suivi trimestriel ou semestriel qui, à l'aide de toutes les données pertinentes sur la parité des sexes, permet d'établir un rapport au niveau de l'organisation et de ses grands éléments. Les 31 entités des Nations Unies ont toutes répondu à la question de l'enquête à ce sujet. Sept ont confirmé avoir recours à une telle feuille de résultats pour suivre et appuyer la mise en œuvre d'une politique d'égalité des sexes et 4 ont indiqué qu'elles en avaient l'intention. Lors de l'enquête de 2008, ces chiffres (pour 30 entités) étaient respectivement de 9 et de 7. Depuis la période biennale antérieure, il semblerait que six entités aient cessé d'utiliser la feuille ou de l'envisager. La période à l'examen révèle donc que la feuille est beaucoup moins utilisée et que certaines entités ne s'en servent plus du tout.

75. Chose plus encourageante, l'enquête actuelle a indiqué que, sur 7 entités qui avaient dit avoir une telle feuille en 2008, 5 en étaient venues à fournir des données en temps réel, en accroissant l'efficacité du suivi et de la correction des tendances négatives dès le départ. Lors de la précédente période examinée, moins de la moitié des entités (trois sur neuf) utilisant des feuilles de résultats s'étaient servies de statistiques en temps réel.

Mesures spéciales pour améliorer la condition de la femme

76. Ces mesures spéciales sont des mesures catalytiques destinées spécifiquement à améliorer et à accélérer la parité des sexes dans l'organisation. Elles peuvent aller

de dispositions concernant le système de sélection du personnel et ayant un effet direct sur le recrutement et la promotion des femmes à des mesures moins directes qui améliorent et facilitent la culture d'entreprise de sorte que la politique et la pratique de parité des sexes en bénéficient.

77. Sur les entités du système des Nations Unies, 15 ont dit avoir une forme ou une autre de mesures spéciales pour améliorer la condition de la femme (AIEA, CFPI, OIT, UIT, UNESCO, HCR, UNICEF, ONUDI, UNOPS, Secrétariat de l'ONU, UNRWA, OMS, OMPI, UPU et OMT) comme par exemple : des stipulations comme celles du HCR où on doit recruter trois femmes pour deux hommes à tous les niveaux jusqu'à ce que la parité soit réalisée, ou de l'UNOPS qui a des mesures spéciales et obligatoires pour que soient choisies des candidates aussi qualifiées que les hommes jusqu'à ce que le taux de parité de 45 à 55 % soit atteint. Le Secrétariat de l'ONU a promulgué des mesures spéciales pour l'égalité des sexes en 1999. Mais le système de sélection du personnel tel qu'on l'applique semble en avoir presque annulé le caractère obligatoire et l'obligation de rendre compte de leur mise en œuvre. Sur les 50 % d'entités qui n'ont pas fait état de mesures spéciales pour l'égalité des sexes, deux (FIDA et FAO) ont dit qu'elles comptaient en prendre.

Responsables de la coordination

78. Au paragraphe 20 de sa résolution 64/141, l'Assemblée générale prie les organismes des Nations Unies de continuer à s'efforcer d'atteindre l'objectif de la parité des sexes, notamment avec l'appui actif des responsables de la coordination des questions concernant la parité. De plus, des résolutions ont exhorté ces organismes à créer au plus haut niveau le système de ces responsables.

79. L'enquête a révélé que, sur 30 entités des Nations Unies, 18 (FAO, AIEA, OACI, OIT, OMI, Centre international de formation, UIT, UNESCO, PNUD, UNICEF, ONUDI, Caisse commune et Comité des pensions du personnel des Nations Unies, Secrétariat de l'ONU, UNRWA, UNU, OMS, OMPI et OMC) avaient des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes et 12 n'en avaient pas.

80. Dans les 18 entités qui ont dit en avoir, leur niveau, leur nombre et leur indépendance variaient de l'une à l'autre : deux ont précisé qu'elles avaient à leur siège un poste de responsable de haut niveau indépendant et relevant directement de leur chef; trois entités ont indiqué qu'elles avaient, dans leur département des ressources humaines, une personne chargée des questions sexospécifiques mais sans poste particulier. Sur les 18 entités, 11 ont dit avoir un tel responsable, mais volontaire, dans chaque lieu d'affectation; et 12 ont dit en avoir, également volontaire, au niveau de leurs départements ou de leurs bureaux.

81. Plusieurs entités se sont dites gravement préoccupées de ce que de tels responsables de la coordination pour la parité des sexes soient de simples volontaires, la charge de travail découlant de leur mandat et de leur fonction étant sans commune mesure avec une telle désignation.

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale/formules plus souples d'organisation du travail

82. Les entités des Nations Unies ont été priées de rendre compte de l'existence et de l'usage dans leurs services des formules plus souples d'organisation du travail, y

compris les quatre options esquissées dans la circulaire du Secrétaire général en la matière (SG/SGB/2003/4) : horaires décalés, télétravail, interruptions programmées pour étude et horaires de travail comprimés. Huit entités (PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, Secrétariat de l'ONU, Caisse commune et Comité des pensions du personnel des Nations Unies, UNOPS et UNRWA) ont dit qu'elles offraient toutes les quatre options, 22 (sur 31) ont dit qu'elles offraient des horaires décalés, 21 le télétravail, 16 des interruptions programmées pour études et 14 des horaires de travail comprimés. Depuis la précédente période examinée, 7 entités ont introduit des formules de télétravail et 3 des horaires de travail comprimés mais le nombre de celles qui offrent des interruptions pour études a décru de 4 tandis que le nombre de celles qui offrent des horaires décalés est resté de 22.

83. S'agissant de l'application des formules plus souples d'organisation du travail, seule l'ONUDI a dit recourir à un système de surveillance en ligne. D'autres signalent que la surveillance relève de leur division des ressources humaines, souvent en coopération avec le gestionnaire, directeur ou superviseur en cause (OIT, FIDA, HCR, OPS). Deux entités ont dit qu'elles n'avaient aucun système pour surveiller ces formules (Secrétariat de l'ONU et FNUAP).

84. S'agissant de la mise en œuvre de ces formules plus souples, on a demandé à toutes les entités de donner des renseignements sur l'accès et le recours à chacune des quatre options. Quinze sur les 22 qui offrent des horaires décalés ont dit que cette option était accordée « facilement » ou « très facilement » et 2 ont dit qu'elle l'était « parfois ». Huit entités sur les 21 qui ont dit avoir une option de télétravail ont dit qu'elle était accordée « facilement » ou « très facilement », 6 qu'elle l'était « parfois » et 1 a dit qu'elle ne l'était « presque jamais ». Sur les 16 qui ont confirmé offrir des interruptions programmées pour études, 7 ont dit qu'elles étaient accordées « facilement » ou « très facilement », 4 qu'elles l'étaient « parfois » et 2 qu'elles ne l'étaient « presque jamais ». Sur les 14 entités qui ont dit avoir une option d'horaires de travail comprimés, 8 ont dit qu'elle était accordée « facilement » ou « très facilement ». Plusieurs entités ont dit qu'elles envisageaient les options cas par cas (par exemple, la Cour internationale de Justice) ou qu'elles les échantillaient et en évaluaient les résultats avant de les généraliser (par exemple, l'UNESCO).

Questionnaires de départ

85. Enquêter sur l'attrition du personnel est d'une grande importance pour comprendre pourquoi, aux Nations Unies, les employés, et notamment les employées, quittent leur organisation car cette information rend les politiques de recrutement et de rétention plus efficaces.

86. Vingt-neuf entités des Nations Unies ont répondu à la section sur le questionnaire de départ de l'enquête systémique sur l'égalité des sexes menée par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme. Sur les 29, 22 – soit 11 de plus que la précédente période examinée – ont confirmé avoir des questionnaires de départ (électroniques ou non). Il faut noter qu'en 2010, le CCS a élaboré et distribué à tous ses membres un nouveau questionnaire de départ normalisé afin de renforcer cette pratique et de faciliter la collecte centrale des données à l'aide d'une série de variables, y compris le sexe et l'âge. De plus, la CFPI a noté, à sa session d'avril 2009, que le questionnaire de départ devrait intéresser tous les fonctionnaires (hommes et

femmes) qui partent, tout en comportant des mécanismes de saisie des données ventilées par sexe afin de pouvoir analyser les causes profondes de la tendance croissante des femmes à partir avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.

87. Cela dit, sur les 22 entités des Nations Unies ayant confirmé leur recours aux questionnaires de départ, seules 8 ont dit ne les utiliser qu'en ligne, ce qu'il faudrait généraliser pour se conformer aux pratiques optimales et aux impératifs de la confidentialité. De plus, les vraies causes de l'attrition pourront sans doute être saisies intégralement et exactement si ces questionnaires sont obligatoires et confidentiels. Or, dans 11 entités sur les 22 qui les utilisent, ils ne sont pas encore obligatoires et sont analysés surtout soit par le service des ressources humaines, soit par les unités administratives.

Autres politiques pour l'égalité des sexes

88. En dehors des politiques susvisées, plusieurs entités ont dit en avoir adopté d'autres pour l'égalité des sexes qui ont un effet indirect sur la rétention, le recrutement et une culture d'entreprise qui tienne compte des sexospécificités.

89. Sur les entités qui ont fourni des données, 27 ont déclaré avoir des politiques qui interdisent la discrimination et le harcèlement; 21 ont dit qu'elles avaient un bureau de la déontologie; 18 ont indiqué qu'elles avaient pris des mesures spéciales de protection contre l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels; 2 entités (OPS et ONUDI) ont noté que, bien qu'elles n'aient pas de politique en la matière, leur code de conduite prévoyait des protections semblables. Vingt-quatre entités ont aussi déclaré avoir des politiques tant de règlement des conflits que de protection contre les représailles. L'UNESCO a signalé qu'une politique contre les représailles était en préparation. S'agissant des questions parentales, 25 entités ont dit qu'elles avaient une politique qui accordait le congé parental mais sous forme de congé spécial sans traitement. De plus, presque toutes les entités, à l'exception de l'OMT et de l'OMPI, ont déclaré avoir une politique de congé pour l'adoption d'un enfant. Vingt-cinq ont indiqué qu'elles avaient une politique sur l'allaitement.

2. Parité des sexes : initiatives pertinentes et pratiques optimales dans le système des Nations Unies

90. Plusieurs initiatives intéressant la parité des sexes et les pratiques optimales émanant du CCS, de la CFPI, du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et d'autres entités des Nations Unies (présentées par elles) donnent pour examen et imitation éventuelle des exemples utiles de progrès résumés ci-après.

Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

91. Dans une mise à jour à son rapport sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organisations du système des Nations Unies, le CCS a identifié les services au personnel comme un thème primordial qui comprend ledit équilibre, la mobilité du personnel et les conseils au personnel.

92. De plus, le CCS a proposé deux normes en la matière. La première comprendrait ceci : horaires souples et congé obligatoire après voyage officiel; congé parental, congé de bienveillance et congé dans les foyers; programmes de

progression des carrières; compensation des heures supplémentaires pour le personnel des services généraux; accès aux services d'un conseiller du personnel, d'un ombudsman ou d'un médiateur; et gestion du stress et programmes de soutien et de solidarité. La deuxième norme, la plus précieuse, comprendrait ceci : travail à temps partiel, semaines de travail comprimé, partage de poste et télétravail; programmes de doubles carrières et de mobilité du personnel; crèches et installations sportives; et rémunération des heures supplémentaires pour tout le personnel.

93. Le CCS a reconnu que la capacité des gestionnaires de programme et des cadres moyens pour mettre en œuvre les programmes efficacement était le principal obstacle à la réalisation des mesures de services au personnel et d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Il a donc prié le Réseau Ressources humaines d'avaliser le nouveau cadre, de revoir et de commenter les normes envisagées et d'encourager une approche efficace, systémique et participative concernant les services au personnel. Il a aussi suggéré que diverses associations du personnel et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme unissent leurs efforts pour assurer une approche participative et une mise en œuvre efficace.

Emploi des conjoints

94. À sa session de juillet 2010, le Réseau Ressources humaines du CCS a été informé du programme des doubles carrières et de mobilité du personnel, initiative des Nations Unies et du Groupe de la Banque mondiale. D'après le rapport alors présenté, la fréquence des cas de doubles carrières est nettement supérieure à la moyenne chez les fonctionnaires jeunes ou de sexe féminin, ce qui rend fondamentale la question des permis de travail pour le conjoint ou partenaires dans la lutte pour la parité des sexes et la bonne planification des successions. Une triple stratégie a été recommandée : fourniture de renseignements sur les permis de travail à tout le personnel du système des Nations Unies et aux familles; négociations avec les États hôtes pour faciliter l'accès aux permis de travail des conjoints et des partenaires et poursuite de solutions multilatérales pour améliorer l'accès des conjoints et des partenaires à ces permis, par exemple par une résolution ferme qu'adopterait l'Assemblée générale; et action de partenariat avec les ministères des affaires étrangères. Le CCS a aussi parlé de la directive commune en cours de révision du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'emploi des conjoints des expatriés.

Commission de la fonction publique internationale : examen de la répartition par sexe des effectifs dans les organismes appliquant le régime commun

95. À sa soixante-huitième session, en mars/avril 2009, la CFPI a examiné la répartition par sexe des effectifs et la possibilité de constituer un fichier interorganisations de candidates qualifiées afin d'accélérer les progrès dans les 23 entités des Nations Unies appliquant le régime commun dont elle s'occupe (voir A/64/30). Le rapport a noté que, pour être efficace, un tel fichier devrait pouvoir permettre d'inscrire un nombre suffisant de candidates qualifiées par des procédures rapides de présélection. Toutefois, le financement insuffisant d'une telle entreprise et le faible taux d'utilisation des fichiers existants incitaient, à ce stade, à ne pas investir dans un tel fichier.

96. Au lieu de cela, la CFPI a décidé :

- a) D'encourager les entités à tirer parti, pour parvenir à la parité des sexes, du nombre élevé de départs à la retraite dans les cinq prochaines années;
- b) De souligner l'importance de la planification des effectifs, de l'analyse des insuffisances et du recensement des compétences face aux problèmes du recrutement et de la fidélisation des femmes;
- c) D'encourager les organisations à promouvoir et appliquer des initiatives de communication, le recrutement ciblé des politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des formules d'organisation modulable du travail, des programmes de mentorat et d'organisation des carrières et de perfectionnement du personnel de direction;
- d) De souligner la nécessité des investissements consacrés à la valorisation du personnel en vue de mettre en place une réserve de candidates internes qualifiées.

Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes

97. À la neuvième session du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, du 23 au 25 février 2010, ses membres ont parlé notamment des événements et des problèmes au système des Nations Unies concernant la parité des sexes.

98. Le Réseau a conclu notamment que :

- a) Les outils mis au point, pour aider à progresser, par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme/Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes ont été très utiles à la mobilisation et aux travaux de chaque entité. Une mention particulière a été réservée à la nouvelle stratégie de parité et au plan d'action de l'ONU, à la feuille de résultats concernant la parité des sexes, au site Web exhaustif et convivial du Coordonnateur couvrant toutes les entités du système des Nations Unies, aux enquêtes sur la vie professionnelle et familiale et au fonctionnement du système de coordination ainsi qu'aux documents de mobilisation;
- b) Il était crucial d'améliorer la représentation des femmes, surtout à partir du niveau D-1. Les participants ont aussi noté que la réalisation de la parité devrait être une norme minimale de résultats pour toutes les entités des Nations Unies;
- c) Les formules souples d'organisation du travail et d'emploi des conjoints restaient primordiales pour la carrière des femmes et pour les questions de recrutement, de fidélisation et de culture d'entreprise. Les membres du Réseau ont suggéré qu'une équipe spéciale soit formée pour conseiller quant aux possibilités d'améliorer et de mettre en œuvre les politiques institutionnelles.

99. Il faut noter que le Réseau s'est avéré un moyen utile de faciliter les tâches du Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme/Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes en coordination et en contact avec les entités du système des Nations Unies afin notamment de promouvoir la parité et l'harmonisation des politiques et des pratiques dans ce domaine.

Organisation internationale du Travail

100. Se fondant sur le plan d'action pour 2008-2009, l'OIT a adopté celui de 2010-2015 pour l'égalité des sexes. Sa section sur les effectifs et la structure comprend un élément sur la parité des sexes avec des facteurs connexes comme la parité dans les postes supérieurs, l'égalité des sexes dans les programmes de formation à la gestion et à l'encadrement, le renforcement d'un milieu de travail tenant compte des sexospécificités et respectueux de la famille, notamment par l'introduction d'une option de télétravail, et les possibilités élargies de progression des carrières du personnel des services généraux. Chaque indicateur comprend une ligne de base, un exemple d'activités indicatives et, s'il y a lieu, une norme minimale de comportement professionnel.

Fonds international de développement agricole

101. Le Fonds a signalé qu'il avait mis à l'essai des horaires comprimés (travailler en 9 jours autant qu'en 10) dans certaines divisions, dont le bureau des ressources humaines, où presque tout le personnel s'en est prévalu.

Union internationale des télécommunications

102. Pour renforcer son milieu de travail tenant compte des sexospécificités, l'UIT a introduit l'option du télétravail.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

103. Le plan d'action de l'UNESCO pour la parité des sexes prévoit une série de mesures visant à l'instaurer aux niveaux supérieurs (à partir de D-1) d'ici à 2015. Ses quatre grands éléments sont les suivants : recrutement; formation et mentorat; rétention et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale; plus une catégorie « d'autres mesures » dont 13 sexospécifiques. Les mesures de parité des sexes au niveau directorial sont les suivantes : identification de réseaux d'administratrices par lesquels on pourra annoncer les postes pertinents; pour les postes à partir de P-5, adjonction aux avis de vacance de poste de la formule suivante : « les femmes sont fortement encouragées à postuler »; pour les recrutements à P-5, application du taux d'une pour un; pour les postes de directeur, recrutement de trois femmes pour deux hommes; parité des sexes dans les groupes de sélection; et inclusion d'au moins deux candidates dans les listes restreintes.

104. Le plan d'action de l'UNESCO pour l'égalité des sexes vise aussi à favoriser la progression de la carrière des femmes par des initiatives d'études spécialisées : élaboration et exécution d'un programme d'encadrement pour les femmes fonctionnaires aux niveaux P-4 et P-5; appui à la création de réseaux officiels de fonctionnaires supérieurs de sexe féminin; meilleure sensibilisation aux sexospécificités par des cours d'orientation; prise en compte de la sensibilisation aux sexospécificités dans le programme de formation aux méthodes d'encadrement et à la gestion du changement.

105. De plus, le plan d'action prévoit la prise de mesures pour concilier vie professionnelle et vie familiale par des initiatives comme l'association pour l'emploi local des conjoints et les questionnaires de départ pour les femmes à partir du niveau P-5.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

106. Le Haut-Commissariat s'est fixé pour objectif d'atteindre la parité à tous les niveaux en 2010. À cet effet, le cadre en place comprend une stratégie de communication, un résumé des responsabilités et des mesures de traitement équitable du personnel des deux sexes; elles comprennent les cinq catégories suivantes :

a) Recrutement et affectation. Recrutement de trois femmes pour deux hommes à tous les niveaux, même supérieurs;

b) Perfectionnement. Intégration des questions de sexe dans les programmes d'encadrement et de mentorat et dans les outils d'évaluation de la gestion pour rendre les femmes aptes aux postes supérieurs;

c) Suivi du comportement professionnel. Traitement équitable des deux sexes en tant que compétence de base dans les rapports d'évaluation et de notation;

d) Promotions. Prise en compte de l'ancienneté comme facteur favorable aux candidates;

e) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Encouragement actif aux formules souples d'organisation du travail, questionnaires de départ, politiques d'emploi des conjoints et mesures analogues. Le Haut-Commissariat a enquêté auprès des fonctionnaires et de leurs chefs qui utilisent les susdites formules souples et constaté leur satisfaction générale de l'efficacité de cette politique.

107. Le Haut-Commissariat s'applique à sensibiliser et à responsabiliser son personnel au moyen de l'intranet, de questionnaires et de groupes de travail visant à renforcer l'effet de sa politique d'égalité des sexes.

Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

108. La stratégie sexospécifique des ressources humaines de l'Office (2008) comporte plusieurs cibles et mécanismes pour réaliser la parité des sexes d'ici à 2015, notamment au niveau des cadres supérieurs. Les interventions comprennent le recrutement ciblé, les cours de formation spécialisée et les procédures visant la discrimination et le harcèlement au travail. En 2009-2010, des responsables de la coordination, nommés au siège et sur le terrain, ont mis au point des plans d'action sexospécifique des ressources humaines pour leurs services. Pour responsabiliser, des feuilles de résultats sur l'égalité des sexes servent à analyser les tendances et à suivre les progrès dans toute l'organisation.

109. En 2010, l'Office mettra au point un cadre de services au personnel mettant en jeu des politiques et initiatives nouvelles autour de formules plus souples d'organisation du travail, de congés respectueux de la famille, de crèche et de l'emploi des conjoints pour améliorer les conditions de travail au siège et sur le terrain. L'Office met aussi au point une nouvelle méthode de planification des successions qui met activement l'accent sur la progression du personnel féminin à fort potentiel.

Organisation mondiale de la Santé

110. L'OMS a des systèmes institutionnels en place pour surveiller et mesurer les objectifs d'égalité des sexes en visant à ce qu'ils soient entièrement atteints et régulièrement annoncés. À sa soixantième session en 2007, l'Assemblée mondiale de la santé a adopté la résolution WHA 60.25, par laquelle elle a prié le Directeur général de l'OMS d'énoncer des objectifs de parité précis. Elle a aussi noté la stratégie de l'OMS pour intégrer dans ses tâches l'analyse et l'action sexospécifiques et prié le Directeur général de l'informer tous les deux ans (en mai 2009, 2011, et 2013), par le biais du Conseil exécutif, des progrès accomplis. La parité des effectifs a été évaluée et est surveillée grâce à deux indicateurs : le pourcentage des deux sexes dans tous les postes à long terme et temporaires d'administrateur; et le niveau et le pourcentage par sexe et par catégorie de l'OMS (administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et services généraux) de toutes les nouvelles nominations à long terme et temporaires en 2007.

Programme des Nations Unies pour le développement

111. Au PNUD, le plan d'action de mars 2009 pour la parité des sexes (2009-2011) instaure une culture d'entreprise positive qui vise à réaliser l'égalité et la parité des sexes. Certains de ses traits saillants sont les suivants : instructions comme le projet de directive sur la parité, visant à édifier une capacité institutionnelle interne. On y expose une direction stratégique pour intégrer la parité des sexes; en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme, création d'un réseau officieux interinstitutions pour la parité des sexes et publication de bulletins régionaux des employés pour informer des changements aux politiques sexospécifiques; indicateurs de résultats pour suivre la réalisation des mesures prises par le Comité de direction et d'exécution sexospécifique et par le Groupe de l'égalité entre les sexes du Bureau des ressources humaines. Chaque mesure est classée (avec des sous-catégories) dans une dimension sur trois : découverte des talents (recrutement et sélection), capacité du personnel (perfectionnement et planification des carrières) et environnement (culture favorable, suivi et exécution). Une attention spéciale est accordée à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale afin d'éliminer tout opprobre, avec mise au point et réalisation d'initiatives de réintégration des femmes en congé spécial sans traitement.

B. Obstacles à la réalisation de la parité des sexes aux niveaux P-4 à D-2

112. Vingt-sept des 31 entités des Nations Unies ont répondu à l'enquête sur les obstacles à la réalisation de la parité des sexes aux niveaux P-4 à D-2 en disant qu'elles en rencontraient encore dans une ou plusieurs des six catégories d'obstacles qui, par ordre d'importance, sont les suivantes : nombre insuffisant des postulantes qualifiées; absence de mesures spéciales pour l'égalité des sexes ou la promotion de la femme; manque d'ouverture dans le recrutement et manque de responsabilisation (ces 2 problèmes sont *ex aequo*); intégration nulle ou faible des responsables de la coordination et insuffisance ou absence de formules souples d'organisation du travail, à quoi il faut ajouter que la mise en œuvre des politiques déjà en place laissait à désirer. Ces obstacles sont semblables à ceux qui sont évoqués dans le

rapport antérieur (A/63/364), preuve que les secteurs problématiques persistent. Chaque obstacle est examiné ci-après.

113. **Faible nombre des postulantes qualifiées.** Ce problème a été cité par 18 des 27 entités comme étant le premier ou le deuxième des trois grands obstacles aux progrès vers la parité; 13 y ont vu le principal obstacle et 5 l'ont mis au deuxième rang. Mais il faut aussi noter que neuf entités ont dit qu'elles n'y voyaient pas l'un des trois principaux obstacles à leurs progrès – un mieux par rapport à la précédente période examinée où cinq entités à peine avaient indiqué que ce facteur n'était pas un obstacle aux progrès.

114. **Absence de mesures spéciales.** Cette question a été invoquée par 13 entités comme étant l'un des trois grands obstacles à la parité des sexes. Cinq l'ont mis au premier rang et 6 au deuxième. Mais ce facteur n'a pas été jugé comme étant un grand obstacle par 14 entités qui toutes ont dit avoir déjà pris des mesures spéciales.

115. **Manque d'ouverture dans le recrutement.** Ce problème, qui est étroitement lié au faible nombre de postulantes qualifiées, a été classé par 13 entités sur les 27 comme étant l'un des trois grands obstacles. Trois l'ont mis au premier rang, 3 au deuxième et 7 au troisième s'agissant de la réalisation de la parité aux niveaux P-4 à D-2. Pour les 14 autres entités, le manque d'ouverture dans le recrutement n'a pas été jugé comme étant l'un des trois grands obstacles.

116. **Manque de responsabilisation.** Ce problème a été invoqué par huit entités comme étant le principal obstacle à la réalisation de la parité. Trois autres l'ont mis au deuxième ou troisième rang, ce qui indique qu'il reste primordial au niveau des cadres. Ces évaluations soulignent la nécessité urgente de créer un système plus efficace de contre-pouvoirs. Onze entités sur les 27 n'y ont pas vu l'un des trois grands obstacles.

117. **Manque d'un système de responsables de la coordination pour la parité entre les sexes.** Cinq entités y ont vu l'un des trois grands obstacles; deux ont jugé de même l'absence de formules plus souples d'organisation du travail. Un faible système de responsables de la coordination pour la parité des sexes et l'absence de formules plus souples d'organisation du travail ont été jugés comme étant des obstacles moins importants à la parité des sexes surtout parce que les entités qui ont répondu ont indiqué ou qu'elles avaient déjà un réseau de coordonateurs (ou en faisaient partie) (15 entités) ou/et qu'elles avaient instauré des formules souples d'organisation du travail (27 entités).

V. Responsabilités et obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines et au Conseil des chefs de secrétariat en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes

118. Dans sa résolution 64/141, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'inclure dans son rapport des informations sur les responsabilités et les obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et au secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes.

119. Le secrétariat du CCS est chargé de la collecte des données et de la coordination pour diverses questions relatives à la gestion dans le système des Nations Unies, mais il n'a aucun pouvoir d'exécution. C'est pourquoi il a préparé une note sur les questionnaires de départ, comme mentionné au paragraphe 86 du présent rapport. Le secrétariat a également établi d'autres documents relatifs à la parité des sexes, comme il est expliqué à la section IV du présent rapport (par. 91 à 94).

120. À l'inverse du CCS, il revient principalement au Bureau de la gestion des ressources humaines, par le biais du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, de veiller au respect et à la mise en œuvre de toutes les politiques en matière de ressources humaines, y compris celles qui concernent la parité des sexes, dans tous les bureaux et départements du Secrétariat des Nations Unies. Outre les indicateurs relatifs à l'évolution de la parité entre les sexes, les contrats que le Secrétaire général a passés avec les départements prévoient un nouvel objectif relatif au réaménagement des modalités de travail, dont les résultats doivent être communiqués au Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires en 2011. Les plans d'action Ressources humaines continuent également de comprendre un engagement pris par les responsables de département et de bureau de maintenir la parité des sexes dans les effectifs ou bien d'augmenter chaque année les effectifs féminins de 2 % par rapport au chiffre de référence lorsque les femmes sont minoritaires.

121. Au plan opérationnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines a créé en 2009 le Groupe de la diffusion d'informations dans le but de renforcer le recrutement de femmes ou de fonctionnaires originaires de pays non ou peu représentés. En collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme, le Bureau de la gestion des ressources humaines a également élaboré de nouveaux statuts pour les responsables départementaux de la coordination, entrés en vigueur le 1^{er} août 2008 (ST/SGB/2008/12).

VI. Recommandations en vue d'accélérer les progrès dans le système des Nations Unies

122. S'inspirant de l'analyse détaillée contenue dans le présent rapport ainsi que des politiques, mesures et bonnes pratiques décrites par les entités des Nations Unies, on trouvera ci-dessous des recommandations générales destinées au système des Nations Unies.

123. Alors que les différentes entités des Nations Unies ont énoncé leurs politiques et processus relatifs au personnel au cours des dernières années, il faudrait dans la mesure du possible procéder à un effort concerté pour harmoniser ces éléments, au sens le plus large.

124. Plusieurs entités ont élaboré des approches prometteuses portant sur les politiques et pratiques en faveur de la parité. D'autres entités, notamment celles qui semblent être le plus en retard quant à la réalisation de la parité selon l'analyse contenue dans le présent rapport, pourront souhaiter examiner ces bonnes pratiques en vue de leur éventuelle adoption.

125. Les politiques ne sont efficaces que si elles sont appliquées. Chaque entité doit s'employer à appliquer des politiques de sélection des fonctionnaires conçues

spécifiquement pour favoriser les progrès rapides vers la réalisation de la parité des sexes, et les compléter de dispositifs efficaces de suivi et d'établissement de rapports, ces derniers étant de préférence destinés au responsable de l'entité. Les enquêtes menées auprès des Nations Unies continuent de désigner l'absence d'obligations redditionnelles en matière de parité des sexes comme un obstacle important à son application. Une supervision au plus haut niveau devrait aider à résoudre ce problème.

126. Pour l'application de ces politiques, il est essentiel de disposer de stratégies et de plans d'action relatifs à la parité des sexes à chacune des étapes du processus de gestion des ressources humaines, le recrutement, la promotion et la cessation de service. Ils doivent être formulés et mis en œuvre sous la supervision du responsable de l'entité.

127. Les tendances indiquent que l'augmentation du nombre de femmes à un niveau donné, même le plus élevé, ne signifie pas automatiquement que des progrès identiques ont été réalisés aux niveaux inférieurs. Ainsi, chaque niveau doit faire l'objet d'une analyse indépendante et les solutions proposées doivent être conçues pour favoriser les progrès à l'intérieur de celui-ci. Au stade du recrutement, il faudrait donc mettre en place des programmes d'information destinés à encourager les candidatures féminines et s'adressant à des réserves potentielles de candidates, par l'intermédiaire notamment d'ONG, d'organisations de femmes et d'universités. Des mesures spéciales favorisant l'égalité des sexes et exigeant la sélection d'une candidate ayant une qualification égale ou supérieure au profil de poste, ainsi que des mesures incitatives (comme la réduction du nombre d'années d'expérience requises) doivent être proposées à chaque fois que la représentation des femmes est inférieure à la parité pour une certaine catégorie de personnel dans une unité donnée. Les listes restreintes devraient obligatoirement compter un tiers de candidates qualifiées.

128. Dans le cadre des promotions, il faudrait tout particulièrement veiller à encourager une plus grande représentation des femmes à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés, notamment par la mise en place de mesures incitatives spéciales comme dans le cadre du recrutement. En outre, les listes restreintes devraient compter un tiers de candidates qualifiées.

129. Au stade de la cessation de service (sauf dans le cas des départs à la retraite obligatoires), il faudrait faire des efforts particuliers pour retenir les femmes qualifiées qui ont prouvé leurs compétences au cours de leur carrière. Par ailleurs, des entretiens systématiques, sous forme électronique et anonymes devraient être réalisés au moment de la cessation de service pour déterminer dans quels domaines l'Organisation doit faire des efforts afin de mieux retenir les femmes qualifiées.

130. Le réaménagement des modalités de travail est une approche favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui doit être activement encouragée, et les responsables doivent rendre des comptes de l'application de toutes les dispositions s'y rapportant. Les résultats d'enquêtes menées auprès des fonctionnaires de l'Organisation et certaines recommandations du CCS s'accordent sur ses bénéfiques, notamment une plus grande satisfaction professionnelle et une meilleure productivité. Ces deux phénomènes ont une incidence positive sur l'implication envers les objectifs de l'organisme, permettent une gestion efficace et moderne et incitent les fonctionnaires à rester, tout en participant à faire de l'ONU une organisation et un employeur exemplaires. Selon les résultats de l'étude menée

auprès des entités des Nations Unies, si le réaménagement des modalités de travail existe en théorie dans la plupart des entités, il n'est pas suffisamment appliqué et les obligations redditionnelles sont mal définies.

131. L'implication des fonctionnaires en général, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, peut apporter un élan précieux aux politiques et processus visant à faire progresser la parité des sexes. Il faudrait renforcer le système des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes dans l'ensemble du système et ils devraient bénéficier d'un appui important de la part de l'administration de chaque entité.

VII. Conclusions

132. La réalisation du mandat confié par l'Assemblée générale visant à atteindre la parité des sexes dans le système des Nations Unies à l'échéance de l'an 2000 reste incertaine, même une décennie plus tard. Le présent rapport est le dernier d'une série de rapports établis au cours des neuf dernières années, qui analysent les progrès réalisés, les causes de leur éventuelle lenteur et les solutions proposées.

133. Depuis 2002, chaque rapport porte sur l'ensemble du système des Nations Unies. Annuels à l'origine, les rapports sont devenus bisannuels en 2004. Le présent rapport concerne la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 et présente des statistiques mises à jour, qui sont le seul moyen d'évaluer la portée et le rythme des progrès réalisés vers un but précis, en l'occurrence la parité des sexes. Ces statistiques montrent que, au cours des deux années concernées, la représentation des femmes n'a que peu évolué, n'augmentant que de 1,5 % (de 38,4 % à 39,9 %). Cette lenteur devrait être une source de préoccupation dans l'ensemble du système et inciter à remédier à cette inégalité par la mise en œuvre de politiques et de pratiques pertinentes dans les diverses entités.

134. L'analyse des statistiques pour les années 2000 à 2009 fait ressortir des tendances générales plutôt décourageantes en ce qui concerne la promotion de la femme dans le système des Nations Unies. En effet, au cours de cette période, la proportion de femmes est passée de 33,4 % à 39,9 %, avec une progression annuelle de 0,7 %. Le seul point positif est que la progression est plus rapide aux niveaux les plus élevés, bien que le pourcentage de femmes reste faible (27,8 % de femmes aux postes de fonctionnaire hors cadre les plus élevés). En revanche, la parité a été atteinte et même dépassée aux postes P-1 et P-2. Cette tendance, globalement décevante, couvrant presque une décennie devrait inciter à prendre des mesures décisives pour faire progresser la parité des sexes. Il est à cet égard important de garder à l'esprit les trois grandes étapes de la gestion du personnel, communes à toutes les organisations : engagement (ou recrutement), promotion (ou avancement) et cessation de service, qui ont fait l'objet d'une analyse pour le système des Nations Unies dans le présent rapport.

135. En ce qui concerne les engagements, les tendances qui ressortent dans l'ensemble du système pour la période concernée par le présent rapport sont décevantes. Par exemple, au niveau des postes de sous-secrétaire général et supérieurs, les femmes ont représenté 28,6 % des nouveaux engagements (soit une augmentation de 3,6 %) et 26,3 % au niveau des postes D-2 (soit un recul de près de 2 %). La diminution est encore plus marquée pour les postes P-5, plus de 3 %. Comme on pouvait s'y attendre, c'est aux niveaux les plus bas que l'on retrouve la

plus grande proportion de femmes (44,3 % à P-3 et 60,3 % à P-2). Ainsi, si l'on veut progresser vers la parité des sexes aux catégories intermédiaires et supérieures, le système doit prendre des mesures spécifiques efficaces pour augmenter le nombre de femmes recrutées à ces niveaux.

136. Si les engagements sont essentiels pour faire évoluer la parité parmi les effectifs, seules les promotions permettent de nommer les femmes qualifiées à des postes supérieurs et donc d'atteindre une véritable parité à tous les niveaux. Heureusement, la situation est plus encourageante en ce qui concerne les promotions internes.

137. La proportion globale de femmes ayant été promues se situe à 44,8 %, mais une fois encore il s'agit avant tout des postes de catégories inférieures (par exemple, 51,5 % à P-2), alors que les chiffres sont nettement inférieurs aux niveaux les plus élevés (par exemple, 25,4 % à D-2). Or, maintenir un grand nombre de femmes aux niveaux les plus bas va à l'encontre du concept même de parité. Par conséquent, il est nécessaire de mettre en place des politiques efficaces comprenant des mesures spéciales dans le processus de promotion.

138. En ce qui concerne les cessations de service, les tendances sont mitigées pour les deux années considérées. Alors que 42,6 % des départs concernaient des femmes, les proportions étaient inférieures aux niveaux les plus élevés (11 % pour les postes de secrétaire général adjoint, 16 % pour les postes de sous-secrétaire général, 21,6 % pour les postes D-2). Ces chiffres semblent indiquer que plus les femmes montent dans la hiérarchie et moins elles cherchent à quitter le système. Toutefois, la proportion de départs de femmes aux niveaux inférieurs était nettement élevée (35 % à P-4, 45 % à P-3 et 60 % à P-2). Il est intéressant de noter que ces chiffres sont en ligne avec ceux du recrutement aux mêmes niveaux, et ils peuvent s'expliquer à la fois par l'envie des plus jeunes d'explorer d'autres carrières et l'incapacité du système à les retenir.

139. La proportion de femmes titulaires de contrats temporaires (46,8 %) est supérieure à celle des femmes titulaires d'un contrat d'une année ou plus (39,9 %). Cette tendance montre, d'une part, que les femmes bénéficient d'opportunités, même temporaires, et qu'elles constituent ensuite une réserve de personnes qualifiées à qui proposer des contrats et des postes plus stables; de l'autre, que les emplois les plus précaires sont plus fréquemment proposés aux femmes qu'aux hommes, ce qui est préoccupant. Il faut veiller à éliminer progressivement ces disparités.

140. Au Secrétariat de l'ONU, le pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur titulaires de contrats d'un an ou plus était égal à 39,0 % à la fin de 2009. Des progrès notables ont été réalisés en ce qui concerne les postes les plus élevés (augmentations de 5,6 % pour les postes de secrétaire général adjoint et de 6,6 % pour les postes de sous-secrétaire général, respectivement, soit une proportion de 22,6 % et 26,6%). Ceci montre que des progrès significatifs sont possibles si l'on accorde l'attention et la détermination nécessaires à l'application de la politique. Toutefois, la progression n'a pas été uniforme, et le manque de progrès notoires à certains niveaux est une source de préoccupation. Aux classes P-5 et D-1, la proportion de femmes a diminué (de 0,4 % et 1,8 %, respectivement), alors qu'elle a à peine progressé aux classes P-3 et P-4. En outre, par rapport à la moyenne enregistrée pour le système des Nations Unies, les chiffres sont fort inquiétants. Au Secrétariat, la proportion des femmes aux

classes P-5 à D-2 est restée inférieure, en moyenne, à celle relevée pour l'ensemble du système des Nations Unies à ces mêmes niveaux. À la classe D-2, le Secrétariat a enregistré un progrès de 5,9 % entre 2000 et 2009, alors que les classes P-5 et D-1 sont retombées à des niveaux inférieurs à ceux de la fin de l'année 2000. Les trois classes sont restées sous la barre des 30 % avec respectivement 29,7 %, 26,7 % et 24,3 %. Par conséquent, il est à espérer que la récente mise en place d'un nouveau système de sélection des fonctionnaires aidera à accélérer les efforts en faveur de la parité à tous les niveaux.

141. Les chefs de département du Secrétariat sont les premiers responsables de la parité des sexes dans les effectifs aux classes P-3 à D-1. Ils possèdent la délégation d'autorité pour les questions relatives aux ressources humaines et ont reçu des directives claires sur la nécessité de donner la priorité à la parité. Les organes centraux de contrôle ont des fonctions de conseil et de supervision en ce qui concerne les aspects de procédure relatifs à la transparence et aux obligations redditionnelles. Il faut trouver comment aider les chefs à s'acquitter efficacement de leurs responsabilités.

142. De plus, la mobilité des fonctionnaires, essentielle pour l'efficacité de toute organisation, doit être renforcée. Il faut donc prendre des mesures pour permettre aux fonctionnaires, et notamment aux femmes, d'être plus facilement transférés d'un département à un autre ou d'un lieu d'affectation à un autre. Dans un système aussi concurrentiel que le Secrétariat, le renforcement des compétences par la mobilité, même au sein d'un même lieu d'affectation où un grand nombre de postes se trouvent souvent concentrés, contribuerait de manière significative à faire avancer les carrières.

143. Il est important de souligner que la création, le 2 juillet 2010, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, ou ONU-Femmes (voir résolution 64/289), constitue une avancée historique et une chance d'accélérer de manière significative les efforts entrepris par les Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. L'une des fonctions d'ONU-Femmes sera d'aider le système des Nations Unies à rendre compte de ses propres engagements en matière d'égalité des sexes, notamment par un suivi régulier et l'établissement de rapports sur les progrès réalisés à l'échelle du système. ONU-Femmes sera complètement opérationnelle en janvier 2011.

144. Le présent rapport montre que des mesures fermes et efficaces sont nécessaires pour lever les obstacles et accélérer le progrès vers l'objectif de la parité des sexes. Ces mesures devraient comprendre une information plus efficace ciblant les candidates potentielles au moyen de contacts directs avec les ONG, les organisations de femmes et les universités. De plus, les États Membres sont encouragés à proposer des noms de candidates, notamment pour les postes de haut niveau, y compris dans les opérations de maintien de la paix. On réfléchira par ailleurs aux mesures nécessaires pour améliorer l'avancement des carrières des fonctionnaires féminines, y compris par la mise en place ou la réintroduction de politiques et de procédures spéciales. Le Conseil des chefs de secrétariat devra réfléchir à l'élaboration d'un effort concerté pour changer les cultures d'entreprise de manière à aider les femmes et les hommes à réaliser tout leur potentiel.

Annexe I

Répartition par sexe du personnel dans les catégories des administrateurs et supérieures des organismes du système des Nations Unies, contrats continus et de durée déterminée, entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

2009 Organisme	SGA		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2009	Pourcentage de femmes en décembre 2007	Pourcentage de femmes en décembre 2009	Variation 2007- 2009
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
AIEA	1	7	4	14	3	20	38	223	84	305	76	188	17	27	3	2	226	786	1 012	22,8	22,3	-0,5
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	0	1	1	1	0	1	7	9	8	18	10	16	0	1	0	0	26	47	73	39,3	35,6	-3,7
CCI	1	0	0	0	2	1	6	25	11	25	12	20	18	16	2	3	52	90	142	35,5	36,6	1,1
CCI-OIT	0	0	0	1	0	2	5	8	7	12	11	17	9	3	0	0	32	43	75	35,1	42,7	7,6
CFPI	0	0	0	0	0	3	3	0	2	4	0	2	1	0	0	0	6	12	15	35,0	33,3	-1,7
CIJ	0	0	1	0	0	1	1	4	5	7	12	5	7	5	0	0	26	23	49	47,7	53,1	5,4
FAO	4	13	10	35	12	78	89	310	123	345	136	173	107	69	1	13	482	1 035	1 517	28,6	31,8	3,2
FIDA	1	1	4	7	5	9	21	59	25	38	44	17	23	16	1	2	124	149	273	45,0	45,4	0,4
FNUAP	3	0	5	10	28	36	123	122	42	61	46	34	44	13	2	0	293	276	569	52,0	51,2	-0,8
HCR	2	1	5	11	34	58	72	124	210	292	248	355	75	83	0	0	646	925	1 571	39,4	41,1	1,7
OACI	0	0	3	2	1	16	6	37	39	107	16	20	23	10	0	0	88	193	281	31,0	31,3	0,3
OIT	5	7	7	15	30	35	85	163	106	141	65	49	14	7	0	0	314	417	729	41,5	43,0	1,5
OMC	0	1	0	0	0	2	0	4	5	8	7	6	2	3	1	1	15	25	40	27,1	37,5	10,4
OMI	0	1	3	3	2	16	13	27	10	17	17	12	18	5	0	0	63	81	144	41,5	43,8	
OMM	0	3	2	8	3	9	9	36	11	28	8	9	4	4	0	0	37	97	134	42,2	27,6	-14,6
OMPI	1	7	3	0	2	29	30	73	63	92	70	52	28	10	0	0	197	277	470	37,7	41,6	3,9
OMS	7	14	12	37	49	168	245	515	342	472	171	153	55	41	8	5	889	1404	2293	39,1	38,8	-0,3
ONU	29	91	34	114	132	363	440	1055	1170	2024	1464	2080	852	705	24	16	4 145	6 448	10 593	37,4	38,7	1,3
ONUDI	0	1	1	6	9	25	11	66	17	54	27	43	12	22	0	5	84	222	299	25,1	27,5	2,4
ONUSIDA	1	2	2	6	14	20	46	87	62	54	25	22	1	0	0	0	151	191		48,8	44,2	-4,6
OPS	2	1	0	1	16	24	30	46	77	120	45	33	21	15	9	4	200	244	444	39,4	45,0	5,6
PAM	3	2	10	31	29	65	82	131	138	208	209	329	101	92	1	0	573	859	1 432	20,5	40,0	19,5
PNUD	5	5	21	56	99	168	241	385	230	337	226	209	166	105	3	1	991	1 270	2 261	38,8	43,8	5,0
UIT*																				31,7		
UNESCO	2	9	7	18	16	50	61	96	94	117	141	111	128	60	10	7	459	468	927	47,6	49,5	1,9

2009 <i>Organisme</i>	<i>SGA</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>P-1</i>		Total		Total 2009	<i>Pourcentage de femmes en décembre 2007</i>	<i>Pourcentage de femmes en décembre 2009</i>	<i>Variation 2007- 2009</i>
	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>				
UNICEF	2	2	14	18	44	59	214	286	398	430	307	263	171	84	5	5	1 155	1 146	2 301	48,2	50,2	2,0
UNITAR	0	1	0	0	1	1	4	6	2	7	4	2	3	3	0	0	14	20	34	51,7	41,2	-10,5
UNOPS	0	1	0	3	5	27	13	53	29	93	50	142	17	31	0	0	114	350	464	24,6	24,6	0,0
UNRWA	1	1	0	2	5	14	3	16	28	49	24	19	18	2	0	0	79	103	182	37,0	43,4	6,4
UNU	0	1	0	8	0	11	0	9	1	15	5	10	2	4	0	0	8	58	66	10,9	12,1	1,2
UPU	0	2	0	2	2	6	2	6	5	20	8	30	5	5	3	2	25	73	98	45,2	25,5	-19,7
Total	66	175	136	409	496	1 317	1 700	3 981	3 157	5 500	3 289	4 421	1 788	1 441	66	66	11 514	17 335	28 849	38,4	39,9	1,5

Source : Données communiquées par les entités des Nations Unies.

* L'UIT n'a pas communiqué de chiffres pour 2008 et 2009.

Annexe II

Répartition par sexe du personnel dans les catégories des administrateurs et supérieures au Secrétariat des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 31 décembre 2009

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2009	Pourcentage de femmes
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	1	0	0	2	3	0	5	4	51	16	97	81	151	100	37	45	1	2	346	250	596	42,0
Bureau de la déontologie	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0	0	0	4	3	7	42,9
Bureau de l'administration de la justice	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	0	1	6	7	13	53,9
Bureau de l'aide juridique au personnel	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	33,3
Bureau de liaison des commissions régionales	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	66,7
Bureau des affaires de désarmement	1	0	0	0	1	1	2	2	9	2	10	3	5	4	1	5	0	0	29	17	46	37,0
Bureau des affaires juridiques	0	1	2	0	3	0	5	4	12	8	15	14	6	14	4	8	0	0	47	49	96	51,0
Bureau des services de contrôle interne	0	1	0	0	0	0	5	2	13	8	46	25	29	26	4	11	1	0	98	73	171	42,7
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	6	3	9	33,3
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	2	2	0	0	0	0	4	5	9	55,6
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	0	3	4	7	57,1
Cabinet du Secrétaire général	2	2	3	1	4	0	4	3	5	3	11	9	4	7	1	1	0	0	34	26	60	43,3

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2009	Pourcen- -tage de femmes
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Centre des Nations Unies pour les établissements humains	0	1	0	1	3	0	16	3	38	11	35	18	29	30	17	25	0	0	138	89	227	39,2
CNUCED	1	0	1	0	4	1	11	6	37	12	54	17	61	42	29	19	1	0	199	97	296	32,8
Commission d'indemnisation des Nations Unies	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3	66,7
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	0	1	0	0	1	0	10	4	25	6	37	13	38	18	11	18	0	0	122	60	182	33,0
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	1	0	0	0	0	0	6	1	18	9	13	9	10	11	8	7	0	0	56	37	93	39,8
Commission économique pour l'Afrique	1	0	0	0	0	1	8	7	33	7	39	22	43	14	14	11	0	0	138	62	200	31,0
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	0	1	0	0	1	0	9	2	27	4	46	22	28	17	20	27	0	0	131	73	204	35,8
Commission économique pour l'Europe	1	0	0	0	0	0	4	5	19	7	22	11	19	21	11	13	0	0	76	57	133	42,9
Département de la gestion/ Bureau de la gestion des ressources humaines	0	0	0	1	1	2	3	2	9	8	17	17	7	18	6	8	0	0	43	56	99	56,6
Département de la gestion/ Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité	0	0	1	0	1	2	5	2	9	13	23	23	22	26	7	6	0	0	68	72	140	51,4
Département de la gestion/ Bureau des services centraux d'appui	0	0	1	0	2	0	4	0	5	6	14	16	19	15	7	7	0	0	52	44	96	45,8
Département de la gestion/ Bureau du Secrétaire général adjoint	1	1	0	0	4	1	6	4	10	10	11	11	3	10	2	4	0	0	37	41	78	52,6
Département de la gestion/ plan-cadre d'équipement	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	4	0	2	0	0	0	0	0	9	2	11	18,2
Département de la gestion/ Secrétariat de la Cinquième Commission et du Comité du programme et de la coordination	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	5	0	1	0	0	0	0	4	10	14	71,4
Département de l'appui aux missions	0	1	1	0	4	0	4	3	24	7	39	30	78	49	6	11	0	0	156	101	257	39,3

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2009	Pourcen- tage de femmes
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	1	0	1	0	3	1	12	4	64	43	114	89	82	100	15	21	0	0	292	258	550	46,9
Département de la sûreté et de la sécurité	1	0	0	0	2	0	3	0	12	1	31	9	23	11	1	2	0	0	73	23	96	24,0
Département de l'information	1	0	0	0	3	1	5	11	20	15	39	32	40	47	29	44	2	2	139	152	291	52,2
Département des affaires économiques et sociales	5	0	2	1	6	4	32	12	58	26	58	53	68	42	91	132	5	8	325	278	603	46,1
Département des affaires politiques	5	0	3	0	5	2	9	7	16	12	37	20	25	25	13	12	0	0	113	78	191	40,8
Département des opérations de maintien de la paix	1	0	4	0	5	3	7	4	30	8	142	41	49	52	5	8	0	0	243	116	359	32,3
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	0	0	1	0	0	0	2	0	5	4	6	4	3	0	1	1	0	0	18	9	27	33,3
Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	0	4	4	8	50,0
Haut Commissariat aux droits de l'homme	0	1	0	1	2	2	8	3	34	17	65	68	85	96	16	44	0	1	210	233	443	52,6
Interorg	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	5	3	8	37,5
Missions administrées par le Département de l'appui aux missions	13	1	22	8	33	4	104	18	229	72	576	226	754	348	203	163	0	0	1 934	840	2 774	30,3
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	1	0	0	0	2	0	10	3	35	12	67	40	40	41	8	19	0	0	163	115	278	41,4
Ombudsman	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	3	3	6	50,0
ONUG	2	0	0	0	1	1	5	3	46	25	90	64	63	63	17	26	2	3	226	185	411	45,0
ONUN	0	0	0	0	2	1	2	0	11	1	16	15	26	18	6	7	1	0	64	42	106	39,6
ONUV	0	0	0	0	1	1	3	1	14	11	39	14	21	18	6	7	0	1	84	53	137	38,7
PNUE	1	0	1	1	5	3	41	10	85	28	120	73	100	88	38	74	2	8	393	285	678	42,0
Technologies de l'information et des communications	0	0	1	0	0	0	3	0	10	4	21	7	26	12	7	5	0	0	68	28	96	29,2
Tribunal d'appel des Nations Unies	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	3	100,0
Total	41	12	47	17	109	35	359	131	1 021	431	1 961	1 110	1 969	1 394	645	795	15	26	6 167	3 951	10 118	39,0

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines, tableau 15A.