



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/49/587
1er novembre 1994
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-neuvième session
Points 97 et 113 d) de l'ordre du jour

PROMOTION DE LA FEMME

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : AUTRES QUESTIONS
RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1 - 5	3
II. LA SITUATION ACTUELLE	6 - 15	4
A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique	6 - 11	4
B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales	12	6
C. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées .	13 - 15	7
III. FACTEURS LIMITATIFS ET AMÉLIORATIONS	16 - 29	8
A. Femmes de la catégorie des administrateurs : le plafond invisible	16 - 25	8
B. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées : le plafond invisible	26 - 27	11
C. Harcèlement sexuel	28 - 29	12

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
IV. PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE POUR L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES FEMMES AU SECRÉTARIAT (1995-2000)	30 - 46	12
A. Introduction	30 - 31	12
B. Buts et objectifs	32 - 38	13
C. Mise en oeuvre	39	15
D. Contrôle, évaluation et suivi	40 - 42	17
E. Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat	43 - 44	18
F. États Membres	45 - 46	18
V. CONCLUSION	47	18

I. INTRODUCTION

1. À sa quarante-huitième session, le 20 décembre 1993, l'Assemblée générale a adopté la résolution 48/106 sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Rappelant ses résolutions et décisions antérieures et rappelant également les dispositions de la Charte des Nations Unies, l'Assemblée, dans cette résolution, priait instamment le Secrétaire général d'accorder un rang de priorité plus élevé au recrutement et à la promotion de femmes à des postes soumis à la répartition géographique, en particulier aux postes de direction et de décision ainsi que dans les services du Secrétariat où la représentation des femmes est inférieure à la moyenne, afin d'atteindre les objectifs énoncés dans ses résolutions 45/125 du 14 décembre 1990, 45/239 C du 21 décembre 1990, 46/100 du 16 décembre 1991 et 47/93 du 16 décembre 1992, à savoir assurer un taux global de participation de 35 % et un taux de 25 % aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures d'ici à 1995. Dans sa résolution, l'Assemblée demandait aussi qu'on accroisse le nombre de femmes originaires de pays en développement, en particulier de ceux qui sont non représentés ou sous-représentés, notamment les pays en transition.

2. Pour soutenir les efforts du Secrétaire général à cet égard, l'Assemblée générale, dans sa résolution 48/106, demandait que soit renforcé, dans la limite des ressources disponibles, le poste de responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat "... pour qu'il soit doté de pouvoir d'exécution tout en ayant l'obligation de rendre compte, et pour lui permettre de suivre plus efficacement et de faciliter l'application du plan d'action pour 1995".

3. Par la résolution 48/106 ainsi que par la résolution 48/108 du 20 décembre 1993 sur l'application des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, l'Assemblée générale a encouragé les États Membres à appuyer activement les efforts faits pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, en particulier en présentant la candidature d'un plus grand nombre de femmes, en encourageant des femmes à se porter candidates aux postes vacants, en créant des fichiers nationaux de candidates et en échangeant des informations avec le Secrétariat.

4. L'année écoulée a vu le Bureau de la gestion des ressources humaines entreprendre de vigoureux efforts pour intégrer les buts et objectifs fixés pour l'amélioration de la situation des femmes dans la stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation présentée dans le document A/C.5/49/5. Le Secrétaire général estime que l'adoption d'une stratégie active, et plus centrée sur l'individu, de gestion des ressources humaines, fondée sur les principes de la Charte, aidera le Secrétariat à recruter et à conserver à son service du personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et que, dans ce contexte, cette stratégie constituera l'instrument le plus approprié pour améliorer la situation des femmes. On s'attend à ce qu'une meilleure capacité de planification et un meilleur aménagement des carrières, allant de pair avec l'amélioration des conditions d'emploi, permettent d'attirer et de retenir un plus grand nombre de femmes et d'atteindre ainsi les objectifs fixés par l'Assemblée générale.

5. Le présent rapport comprend trois parties. La première présente la situation actuelle des femmes au Secrétariat pour les postes soumis à la répartition géographique, au 30 juin 1994. Le Secrétaire général étant d'avis qu'il faut améliorer la situation des femmes dans toutes les catégories de personnel, on a aussi rendu compte de la représentation des femmes dans les emplois exigeant des connaissances linguistiques spéciales ainsi que dans la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées. La deuxième partie offre une analyse des difficultés que rencontrent les femmes et donne des indications sur les mesures prises pour améliorer leur situation. La troisième partie expose le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat qui est fondé sur le programme d'action pour la période 1991-1995. Ce plan traduit la politique menée activement par le Secrétaire général en vue d'atteindre un équilibre entre les sexes en objectifs et en actions tangibles et mesurables; il comporte aussi un plan d'application tenant compte des facteurs limitatifs tenant au comportement ainsi qu'à certains aspects de l'administration et de la gestion. Il aborde aussi les problèmes et les préoccupations des femmes dans d'autres catégories et réaffirme que le Secrétaire général est convaincu qu'une parité complète des deux sexes doit être réalisée avant l'an 2000.

II. LA SITUATION ACTUELLE

A. Femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique

6. Comme le montre le tableau 1, des progrès réguliers ont été réalisés depuis le 30 juin 1993, lorsque la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique était de 31,3 %. Au 30 juin 1994, ce pourcentage avait été porté à 32,6 %, soit une augmentation de 1,3 point de pourcentage. Le pourcentage des femmes aux classes D-1 et au-dessus, qui était de 12,3 % au 30 juin 1993, est passé à 15,1 % au 30 juin 1994. La proportion de femmes aux classes D-1 et D-2 est passée, respectivement, de 12,8 et 13,6 % en 1993 à 14,7 et 18,7 % en 1994. Il est significatif que ces augmentations ont été réalisées alors que l'Organisation était en cours de restructuration, qu'un gel du recrutement était en place et s'est poursuivi jusqu'en avril 1994 et qu'un nouveau système d'affectation et de promotion était introduit.

Tableau 1

Répartition par sexe des fonctionnaires occupant des postes
 soumis à la répartition géographique

Classe	30 juin 1993				30 juin 1994			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
SGA	3	18	21	14,3	2	17	19	10,5
SSG	1	14	15	6,7	2	16	18	12,5
D-2	9	57	66	13,6	14	61	75	18,7
D-1	31	211	242	12,8	34	198	232	14,7
P-5	103	372	475	21,7	122	375	497	24,5
P-4	203	463	666	30,5	246	481	727	33,8
P-3	239	396	635	37,7	240	371	611	39,2
P-2	209	237	446	46,9	168	201	369	45,5
P-1	6	1	7	60,0	2	0	2	100,0
Total	804	1 769	2 573	31,3	830	1 720	2 550	32,6

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

7. Malgré des progrès réguliers, la représentation des femmes aux classes supérieures n'atteint pas l'objectif retenu. Cependant, aux classes D-1 et D-2, les femmes occupent huit postes de plus qu'en 1993. En outre, il y a lieu de se féliciter de ce que la tendance à l'augmentation du nombre de femmes à la classe P-5 se poursuive, par l'addition de 19 femmes, ce qui grossit les rangs de cette classe de niveau intermédiaire et permettra ultérieurement de promouvoir des femmes à la classe D-1 et au-dessus. En effet, si les femmes sont toujours peu nombreuses à la classe D-1 et au-dessus, cela est dû en partie au fait que les femmes promues à la classe P-5, ces dernières années, n'avaient pas l'ancienneté suffisante pour être promues à la classe D-1. Entre autres moyens à appliquer, il sera important de trouver des femmes qualifiées, ayant l'ancienneté nécessaire, ou au besoin d'accorder une promotion accélérée à des candidates particulièrement méritantes. L'affectation temporaire à des postes vacants d'un niveau plus élevé ou l'attribution de fonctions exercées par intérim sont des moyens actuellement utilisés pour préparer des femmes à exercer des fonctions de direction ou de supervision.

8. Le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes a entrepris en 1994 une étude de la situation des femmes dans les différents départements et bureaux; cette étude indique que, sur les 26 unités administratives étudiées, 10 avaient atteint l'objectif global de 35 %, et 5 l'objectif d'une proportion de 25 % de femmes pour la classe D-1 et les classes supérieures, mais les autres unités administratives n'avaient pas atteint ces objectifs. Ces statistiques confirment donc la conclusion à laquelle parvient le Secrétaire général, à savoir qu'il faut accélérer l'évolution en cours et que, pour atteindre les objectifs fixés, des mesures décisives, telles que celles qui figurent dans le plan d'action stratégique, devraient être prises.

9. Pour mieux appliquer les mesures tendant à accroître la représentation des femmes aux postes de responsabilité, le Secrétaire général a créé à la fin de 1993 un Groupe consultatif de haut niveau et l'a chargé de lui faire des recommandations au sujet des affectations aux postes à pourvoir à la classe D-2 (directeur) et aux classes supérieures, classes auxquelles jusqu'alors de telles modalités de recrutement et de promotion n'avaient pas systématiquement appliquées.

10. Comme il est indiqué au tableau 1 du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/49/527), la proportion que représentent les femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique dans l'ensemble des effectifs a continué, en 1994, à présenter des déséquilibres entre régions et entre pays d'origine. L'Europe de l'Est (0,75 %), le Moyen-Orient (1,25 %) et l'Afrique (2,94 %) sont les régions pour lesquelles la proportion de femmes parmi les fonctionnaires de l'ONU est la plus faible. Les proportions les plus élevées concernent l'Amérique du Nord et les Caraïbes (9,53 %), l'Europe occidentale (8 %) et l'Asie et le Pacifique (6,78 %), bien que dans ce dernier cas, il faille noter que le Pacifique est sous-représenté. Le déséquilibre régional se reflète aussi dans la proportion de femmes par région d'origine au 30 juin 1994 (document A/49/527, tableau D-2). L'Europe de l'Est (2,29 %), le Moyen-Orient (3,86 %), l'Afrique (9,04 %) et l'Amérique latine (9,52 %) sont les régions où les femmes sont le moins représentées; les pourcentages vont de 2,29 % pour l'Europe de l'Est à 29,28 % pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes.

11. Les femmes représentent un tiers environ des fonctionnaires originaires des États Membres qui sont surreprésentés ou dont la représentation se situe dans la fourchette souhaitable. Mais les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre et les femmes sont surtout présentes aux échelons les moins élevés (classes P-1 à P-4).

B. Femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales

12. Comme le montre le tableau 2, une analyse comparée de la situation des femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, entre 1975 et 1994, révèle une augmentation de 4,9 points de pourcentage de la proportion de femmes, qui est passée de 30,5 % en 1975 à 35,4 % en 1994. Une analyse statistique plus poussée révèle que, pour bienvenue que soit cette augmentation, les structures de la représentation régionale observées au sujet des postes soumis à la répartition géographique se retrouvent dans ce groupe d'administrateurs où, traditionnellement, les considérations de sexe n'entrent pas en ligne de compte. Il y a de bonnes raisons de croire que si les États Membres, dans ces régions, proposaient activement des candidates pour les concours de recrutement aux postes linguistiques, on améliorerait notablement la situation des femmes en ce qui concerne ces postes.

Tableau 2

Nombre et pourcentage de femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales en 1975, 1980, 1985 et 1994^a

(En juin de chaque année)

Classes	1975		1980		1985		1994	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
P-5	33	11	41	15	108	39	95	36
P-4	145	49	169	83	226	122	211	130
P-3	227	126	279	150	218	113	230	120
P-2	111	39	89	43	130	53	20	19
P-1	4	3	0	2	0	0	0	0
Total	520	228	578	293	683	327	556	305
Total général	748		871		1 010		861	
Proportion de femmes (%)	30,5		33,6		32,4		35,4	

Source : Rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat : A/10184, A/35/528, A/40/652, A/48/559 et A/49/527.

^a Il est à noter que les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales sont des postes des classes P-1 à P-5.

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

13. C'est dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées que travaillent la plupart des femmes employées par les organismes des Nations Unies. En fait, il y a plus de quatre fois plus de femmes dans ces catégories que dans celle des administrateurs. La promotion à la classe G-7 est, évidemment, limitée par la structure en pyramide du classement des postes, et une étude récemment entreprise par le responsable des questions relatives aux femmes sur la stagnation aux classes G-5/G-6 et G-7 indique que seulement 6 % environ des agents des services généraux atteindront la classe G-7, pour y accomplir des fonctions se rapprochant de celles d'un administrateur, au cours d'une carrière qui dure en moyenne 25 ans.

14. Le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs est considéré comme le moyen le plus objectif de promotion à cette catégorie. De plus, il est significatif que, comme dans le cas des concours organisés pour pourvoir les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, l'élimination de facteurs étrangers au mérite des candidats conduit à un meilleur équilibre entre les sexes.

15. Des études internes récentes ont révélé l'existence de problèmes qui préoccupent les femmes de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, et qui méritent que l'on s'y intéresse plus attentivement. Il s'agit notamment des possibilités de formation et de l'aménagement des carrières. Ces questions sont traitées expressément dans les

/...

stratégies de gestion des ressources humaines proposées par le Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi que dans le plan d'action stratégique proposé dans le présent rapport.

III. FACTEURS LIMITATIFS ET AMÉLIORATIONS

A. Femmes de la catégorie des administrateurs : le plafond invisible

16. Les facteurs qui limitent la promotion des femmes sont nombreux, variés et solidement ancrés. Ils sont souvent subtils et difficiles à cerner car ils concernent l'environnement "social", et créent des barrières invisibles qui résistent au changement et qui rendent les progrès lents et difficiles.

17. Il est réconfortant de constater que les mesures de longue portée telles que la publication de l'importante instruction administrative ST/AI/382 en mars 1993, relative aux mesures spéciales visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat, de même que les efforts concertés faits pour élargir la réserve de candidates qualifiées aux échelons intermédiaires ont contribué à une augmentation sensible du nombre de femmes aux classes P-4 et P-5 entre 1992 et 1994. L'impact de l'augmentation du nombre de femmes de la classe P-5 qui sont qualifiées pour assumer des responsabilités plus élevées ne s'est pas encore traduit par la promotion de femmes à la classe D-1 ou aux classes supérieures, en partie car ces femmes n'avaient pas l'ancienneté nécessaire. Cependant, pour accroître la proportion de femmes aux postes de direction et de décision, on pourrait retenir le critère de l'ancienneté totale et utiliser judicieusement les possibilités de promotion accélérée pour les candidates particulièrement méritantes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines veillera à maintenir une réserve de candidates de la classe P-5 et à assurer la formation que nécessiterait la poursuite de leur carrière. Le plan d'action stratégique exposé dans le présent rapport inclut des moyens en vue de faciliter la promotion des femmes aux classes D-1 et aux classes supérieures. Ces moyens ont été conçus compte tenu de plusieurs facteurs limitatifs existant au Secrétariat, qui sont analysés ci-après.

1. Ancienneté dans la classe

18. Une étude de la situation des femmes qui restent 10 ans ou plus dans la même classe, effectuée par le responsable des questions relatives aux femmes, indique que de nombreuses fonctionnaires tout à fait qualifiées restent 10 ans ou plus dans une même classe. Une meilleure capacité de planification et un meilleur aménagement des carrières serviront aussi bien les intérêts de l'Organisation que ceux des fonctionnaires – hommes et femmes – en les aidant à savoir où et comment se dessinent des possibilités de mobilité et de carrière. Des principes et des instruments de gestion sont en cours d'élaboration afin de mieux reconnaître la contribution des fonctionnaires aux travaux de l'Organisation ainsi que les avantages que présente la mobilité du personnel et ses capacités d'adaptation à un large éventail de fonctions. Des mesures seront prises pour faciliter la carrière professionnelle de ces femmes très qualifiées, notamment, dans la mesure du possible, l'examen de leur candidature avant la recherche d'autres candidates à l'extérieur.

2. Système d'affectation et de promotion

19. Il est trop tôt pour mesurer l'impact de l'introduction en novembre 1993 du nouveau système d'affectation et de promotion. Ce nouveau système a remplacé l'examen annuel des dossiers des fonctionnaires aux fins des promotions, qui s'effectuait classe par classe, par un système d'annonce des vacances de poste, toutes les personnes intéressées pouvant présenter leur candidature. Comme les deux systèmes diffèrent par leur nature et par leur cycle d'application, une analyse comparée ne serait pas indiquée, mais une analyse détaillée du nombre d'hommes et de femmes recrutés ou promus durant l'année 1994 indiquerait si le nouveau système ouvre ou non des perspectives plus larges d'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat.

20. Comme le montre le tableau 3, les chiffres préliminaires indiquent que plus de femmes que d'hommes ont été promues aux classes P-2 à P-4, tandis que plus d'hommes que de femmes l'ont été à la classe P-5 et à la classe D-1. Au total, 76 fonctionnaires, dont 54 % de femmes, ont été promus durant la même période. Comme le prévoit la circulaire ST/SGB/267 du Secrétaire général, intitulée "Affectations et promotions", du 15 novembre 1993, le nouveau système sera revu, affiné et actualisé d'ici à 1995, compte tenu de l'expérience acquise par l'Organisation et de ses besoins à long terme. On se demandera en particulier, lors de cet examen, comment le système pourrait mieux faciliter la promotion et le recrutement des femmes.

Tableau 3

Pourcentage de femmes promues par les organes chargés
des nominations et des promotions

(Entre janvier et juin 1994)

Classes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes
D-1	5	2	7	28
P-5	9	5	14	36
P-4	10	12	22	54
P-3	11	16	27	59
P-2/P-1	0	6	6	100
Total	35	41	76	54

Source : Données fournies par le secrétariat des organes chargés des nominations et des promotions.

3. Recrutement

21. Le tableau 4 indique le pourcentage de femmes recrutées par les organes chargés des nominations et promotions durant le premier semestre de 1994. Ces données montrent qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes ont été recrutées aux classes P-1/P-2 et P-3 (67 et 71 %), mais que ces pourcentages baissent brutalement, à 12 et 20 % respectivement, aux classes P-4 et P-5. Le recrutement à la classe D-1 s'est réparti également entre les candidats et les candidates. Ainsi, si des progrès ont bien été réalisés, il reste encore beaucoup à faire pour accélérer le recrutement des femmes aux postes de responsabilité de niveau intermédiaire ou supérieur et pour assurer l'application résolue et régulière de politiques de recrutement qui cherchent expressément à atteindre les objectifs définis par l'Assemblée générale pour ce qui est de la représentation des femmes. Les rôles multiples joués par les femmes et la diversité de leur expérience, y compris celle du bénévolat, devraient avoir un poids plus grand dans l'évaluation de candidatures et de la contribution que les intéressées peuvent apporter au travail de l'Organisation, en particulier celles qui y ont déjà travaillé.

Tableau 4

Pourcentage de femmes recrutées par les organes chargés
des nominations et des promotions

(Entre janvier et juin 1994)

Classes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes
D-1	1	1	2	50
P-5	4	1	5	20
P-4	15	2	17	12
P-3	6	15	21	71
P-2/P-1	1	2	3	67
Total	27	21	48	44

Source : Données fournies par le secrétariat des organes chargés des nominations et des promotions.

4. Déroulement des carrières

22. Dans l'esprit de la stratégie d'ensemble pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation, présentée dans le document A/C.5/49/5, et du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes, les plans de carrière et l'aménagement des carrières joueront un rôle éminent dans l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat.

5. Recherche de femmes qualifiées et expérimentées

23. Les femmes sont en moyenne moins nombreuses parmi les candidats aux postes supérieurs. Le petit nombre de candidates, allant de pair avec l'effectif assez faible des femmes employées, explique pour beaucoup les difficultés que l'on

/...

rencontre à accroître la représentation des femmes. Dans certaines professions traditionnellement considérées comme dominées par les hommes ou dans les professions à vocation technique comme le génie civil, la proportion de candidates répondant aux avis de vacance de poste est plus faible encore, voire nulle. Il est généralement admis pourtant que l'on peut trouver des candidates qualifiées dans diverses disciplines techniques dans les États nouvellement indépendants et dans les pays en transition, de même que dans les pays en développement d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. On s'efforce actuellement de trouver des candidates dans ces pays.

24. Les concours externes et internes ont constitué un moyen nouveau de recruter et de promouvoir des femmes. Les concours externes, en particulier, ont permis d'augmenter notablement la proportion de femmes recrutées, qui est passée de 31 % en 1985 à 51 % en 1992. Entre 1985 et 1993, il y a eu neuf concours internes de promotion à la catégorie des administrateurs, et 63 % des 177 fonctionnaires ainsi promus étaient des femmes. Le développement de ces concours et la publicité qui leur est donnée, en particulier dans les États Membres non représentés ou sous-représentés dans le cas des concours extérieurs, sont considérés comme des moyens utiles d'utiliser les mécanismes de recrutement et de promotion pour parvenir à l'équilibre géographique et à l'équilibre entre les sexes. En conséquence, la Section des examens et des tests du Bureau de la gestion des ressources humaines diffuse par la voie des médias des informations sur l'organisation des concours nationaux et encourage toutes les femmes qualifiées à se porter candidates.

6. Mobilité

25. Le Secrétaire général considère qu'une plus grande mobilité servira non seulement l'Organisation mais aussi les intérêts des fonctionnaires, qu'il s'agisse de leur carrière, de l'expérience qu'ils peuvent ainsi acquérir ou de la satisfaction qu'ils tirent de leur emploi. Cependant, il faut bien voir que la mobilité peut être une arme à double tranchant pour les familles où l'homme et la femme ont une carrière, ainsi que pour les familles monoparentales où c'est généralement à la femme qu'il revient de s'occuper des enfants. Le Bureau de la gestion des ressources humaines examinera à nouveau des questions telles que le renforcement des dispositions ayant pour but de faciliter l'emploi du conjoint et les horaires flexibles.

B. Femmes occupant des postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées : le plafond invisible

26. La plupart des femmes employées dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées considèrent que le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs est bien un moyen d'entrer dans cette dernière catégorie, mais on se souviendra que le nombre de postes disponibles est bien inférieur à celui des agents des services généraux qui cherchent à accéder à la catégorie des administrateurs. Le petit nombre de postes aux classes de début contribue à susciter un sentiment de frustration chez les agents des services généraux, notamment chez les femmes, qui ne peuvent trouver une nouvelle affectation, faute de postes. Trente pour cent des postes sont réservés aux

lauréats des concours internes, mais on envisage la possibilité de porter ce chiffre à 40 %.

27. Le responsable des questions relatives aux femmes se propose de poursuivre des recherches sur les moyens de faire en sorte que les agents des services généraux aux classes supérieures de cette catégorie tirent davantage de satisfaction de leur travail. Il faut également rechercher des moyens autres que le concours pour les femmes qualifiées qui, aux échelons G-6 et G-7, doivent pouvoir tirer une plus grande satisfaction de leur travail et voir leur contribution à l'Organisation mieux reconnue.

C. Harcèlement sexuel

28. La publication, le 29 octobre 1992, de l'instruction administrative ST/AI/379, intitulée "Procédures d'examen des cas de harcèlement sexuel", et, le même jour, de la circulaire ST/IC/1992/67, intitulée "Principes directeurs visant à assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes au Secrétariat", a sensibilisé aussi bien les hommes que les femmes à ces problèmes et pourrait avoir aidé à les dissuader d'adopter ce genre de comportement. On s'est attaché à dissiper l'idée que les personnes qui signalent des incidences de harcèlement sexuel se mettraient dans une situation qui porterait préjudice à leur carrière et à leurs relations de travail.

29. Cela dit, la question du traitement égal des hommes et des femmes et celle des problèmes liés au harcèlement sexuel figureront en bonne place dans les programmes de formation du personnel d'encadrement, dans la formation des fonctionnaires envoyés en mission et autres programmes de formation. De plus, l'application du système d'obligation redditionnelle et de responsabilité et du nouveau système de notation des fonctionnaires devrait faciliter la transformation du style de gestion de l'Organisation et rendre celle-ci plus sensible aux problèmes qui se posent dans ce domaine également.

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

A. Introduction

30. Le Secrétaire général s'est engagé, on le sait, à améliorer la situation des femmes au Secrétariat, et il entend à cet égard donner des instructions strictes à tous les départements, bureaux et organes du Secrétariat pour qu'ils appliquent le "plan de relève pour les femmes" actuellement mis au point, qui constituera l'élément central du plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Avec ce plan d'action, le Secrétariat disposera pour la première fois de moyens de planification et d'instruments de gestion en vue d'assurer la réalisation de l'objectif global de 35 % d'ici à 1995 et de l'objectif de 25 % pour les classes D-1 et les classes supérieures le plus rapidement possible, et en tout état de cause en juin 1997 au plus tard.

31. Le plan d'action stratégique pour la période 1995-2000 (ci-après appelé "le plan") est fondé sur le Programme d'action pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1991-1995) mis à jour pour tenir compte des

/...

stratégies et politiques proposées par le Secrétaire général en ce qui concerne la gestion des ressources humaines dans les documents A/49/527 et A/C.5/49/5. Compte tenu des mandats établis et des demandes formulées par l'Assemblée générale, le plan établira des buts et objectifs viables, qui soient réalisables compte tenu de la capacité actuelle et prévue de l'Organisation. Le Secrétaire général assurera la mise en oeuvre du plan en publiant des directives claires et précises concernant les pouvoirs et responsabilités confiés à cet égard au personnel d'encadrement ainsi que les critères sur la base desquels les résultats seront évalués.

B. Buts et objectifs

32. Le plan a pour buts à long terme de favoriser l'égalité et d'offrir aux femmes des possibilités de participer pleinement aux travaux du Secrétariat, pour parvenir à la parité complète d'ici à l'an 2000.

33. Les objectifs visés sont les suivants :

a) Atteindre l'objectif global de 35 % d'ici à 1995 en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, en fixant des taux de recrutement et de promotion appropriés;

b) Atteindre l'objectif de 25 % de femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures dès que possible, et en tout état de cause en juin 1997 au plus tard, en établissant des taux de recrutement et de promotion appropriés à ces classes;

c) Établir et adopter des politiques et procédures de recrutement et d'avancement qui faciliteront les efforts faits par le Secrétariat pour réaliser les buts et objectifs fixés;

d) Créer des possibilités bien définies d'aménagement des carrières et d'amélioration des conditions d'emploi des femmes occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales et des postes de la catégorie des services généraux ainsi que des catégories apparentées;

e) Prendre des mesures déterminées et trouver des moyens viables de faciliter l'application du plan.

34. Selon une évaluation récente effectuée par le responsable des questions relatives aux femmes au Bureau de la gestion des ressources humaines, l'objectif global de 35 % sera atteint si l'on applique strictement le "plan de relève pour les femmes" actuellement mis au point dans le cadre du plan d'action stratégique. L'objectif de 25 % pour les classes D-1 et les classes supérieures devrait être atteint vers 1997 si les taux de recrutement et d'avancement proposés dans le plan de relève sont effectivement appliqués pour ces classes.

35. Cette évaluation était fondée sur le taux d'attrition et la proportion de nominations à des postes vacants enregistrés au Secrétariat ces cinq dernières années, en projetant le nombre d'hommes et de femmes occupant les postes géographiques disponibles à partir de 1995 jusqu'à l'an 2000. On est parti de l'hypothèse que l'évolution des taux de recrutement et d'attrition au cours des

cinq dernières années se poursuivrait au cours des cinq années à venir et qu'il n'y aurait pas de changements importants en ce qui concerne le nombre des postes soumis à la répartition géographique.

36. Les résultats de l'évaluation ont également montré qu'il fallait progressivement accélérer l'avancement et le recrutement des femmes pour atteindre un taux d'au moins 50 % afin d'assurer un équilibre plus satisfaisant entre les sexes d'ici à l'an 2000. En conséquence, les résultats de cette étude ont été incorporés dans le plan sous la forme d'un modèle qui servirait à mettre à l'essai quelques scénarios en vue de parvenir à l'équilibre entre les sexes, d'établir de nouveaux objectifs annuels et de planifier la relève.

37. Dans le cadre du plan de relève pour les femmes, on mettra au point des modèles de recrutement et d'avancement et l'on s'efforcera de prévoir l'effet qu'ils auront, sur une période de cinq ans, sur la structure par classe des effectifs et l'équilibre entre les sexes au Secrétariat.

38. Ces modèles comporteront les éléments suivants :

a) Estimation du nombre de postes vacants disponibles par classe, pour les classes allant de P-1/2 à secrétaire général adjoint, pour les années 1995 à 2000;

b) Estimation du nombre de femmes à recruter et/ou à promouvoir pour chaque classe pendant chacune des années de la période 1995-2000, sur la base de l'objectif global d'une représentation égale des deux sexes d'ici à l'an 2000;

c) Étude des effets probables qu'auraient différents scénarios comportant diverses combinaisons de mesures de promotion et d'avancement, en tenant compte des taux d'attrition prévus à chaque classe pendant les années d'application du plan;

d) Sélection du scénario qui répondrait aux aspirations des femmes en poste, tout en faisant appel au recrutement pour combler les écarts considérables qui existent entre le nombre d'hommes et de femmes aux classes supérieures (D-1 et au-dessus). Le scénario retenu sera fondé sur des principes qui favoriseront l'égalité des conditions d'emploi et des chances offertes sur le plan professionnel, prévoira des possibilités de formation et encouragera la mobilité des fonctionnaires de façon à maintenir la régularité du recrutement aux classes subalternes (P-1 à P-3), à constituer une réserve de personnel féminin aux classes intermédiaires (P-4 et P-5) et à combler les écarts existant entre les sexes en ce qui concerne les postes de direction aux classes supérieures (D-1 et D-2);

e) Synchronisation des vacances de postes et des besoins en personnel des départements;

f) Dispositions liant le succès du plan aux initiatives que devra prendre le Bureau de la gestion des ressources humaines et au suivi qu'il devra assurer, ainsi qu'au respect de l'obligation redditionnelle par les départements.

C. Mise en oeuvre

39. Pour effectuer des changements, il faut que la planification et la détermination des objectifs aillent de pair avec l'engagement des responsables et l'adoption d'une stratégie dans des domaines tels que la planification et l'information, y compris l'élaboration d'une base de données, ainsi que le contrôle, l'évaluation et le suivi en matière de recrutement, d'affectation et d'avancement. L'approbation d'une telle approche par l'Assemblée générale est indispensable au succès de l'entreprise. Les éléments de la stratégie à appliquer sont les suivants :

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

La planification ainsi que l'accès à des informations et à une base de données exactes et à jour sont des éléments essentiels de la mise en place d'un mécanisme de planification de la gestion des ressources humaines et d'aménagement des carrières. Le plan d'action stratégique pour les femmes constituera un précédent aux fins de l'élaboration d'un plan de gestion des ressources humaines au Secrétariat et sera intégré au mécanisme de planification du Bureau de la gestion des ressources humaines lorsque celui-ci sera en place.

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

On ne négligera aucune occasion de travailler en liaison avec des bases de données régionales et internationales, notamment celles des commissions régionales, d'universités, d'instituts de recherche, d'associations professionnelles de femmes, ainsi que de gouvernements. Une attention particulière sera consacrée aux fichiers existant dans les pays et régions en développement.

c) Perfectionnement du fichier interne concernant les femmes

Le Bureau de la gestion des ressources humaines continuera à perfectionner la gestion de son fichier en faisant appel à la méthode des références croisées pour prendre en compte la diversité de l'expérience des fonctionnaires et faciliter l'identification des candidates qui pourraient être affectées à des postes relevant de divers groupes professionnels.

d) Intensification des activités de publicité et de communication

Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'efforcera d'insérer fréquemment des avis de vacance de poste dans des revues spécialisées ainsi que dans des journaux et de contacter directement par correspondance des candidates potentielles en fonction des caractéristiques du poste à pourvoir ou des besoins des pays visés (pays non représentés ou sous-représentés en ce qui concerne les femmes) ou encore des impératifs de la répartition géographique.

e) Missions de recrutement

Pour faciliter l'accès aux femmes qualifiées, en particulier dans les pays non représentés ou sous-représentés, le programme de travail du responsable des

questions relatives aux femmes et de la Division du recrutement et des affectations comportera des missions de recrutement ciblées. En 1994 et 1995, les missions de recrutement seront organisées de façon à coïncider avec les réunions régionales préparatoires de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui devraient offrir une occasion idéale d'avoir accès à un grand nombre de femmes qualifiées originaires de toutes les régions, aux fins de recrutement.

f) Style de gestion

Il est essentiel de mettre au point un style de gestion qui facilitera, en paroles et en actions, l'application de mesures visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail et à donner aux uns comme aux autres la possibilité d'exercer leurs talents et d'exploiter au maximum leur potentiel au service de l'Organisation. Ce style de gestion exige que le personnel d'encadrement, à tous les niveaux, s'emploie activement à optimiser la mise en valeur et la gestion des ressources humaines mises à sa disposition.

g) Mobilité

On s'efforcera d'accroître la coopération interinstitutions pour faciliter l'emploi des conjoints et l'on cherchera également à encourager les gouvernements à autoriser les conjoints à travailler dans les lieux d'affectation situés dans leur pays.

h) Formation en cours d'emploi

Les affectations à des missions offrent aux femmes d'excellentes occasions d'élargir leurs domaines de compétence et d'acquérir une expérience et des aptitudes précieuses, souvent en leur donnant la possibilité d'exercer des fonctions à un niveau plus élevé. Des possibilités analogues sous forme d'échanges entre les bureaux extérieurs et le Siège leur permettraient aussi d'acquérir de l'expérience. Un système de rotation planifié garantirait en outre que le retour au lieu d'affectation initial n'entraînerait pas de difficultés, qu'il s'agisse de la sécurité de l'emploi ou de l'affectation proprement dite.

i) Aménagement des carrières

Les femmes ont plus particulièrement besoin d'être encouragées à s'occuper de l'aménagement de leur carrière et à inciter leurs supérieurs à s'en préoccuper. Les responsables doivent être encouragés à faire preuve de souplesse et de bonne volonté pour faciliter ces efforts.

j) Formation

Le Bureau de la gestion des ressources humaines établit actuellement des programmes de formation conçus de façon à faciliter les changements souhaités en ce qui concerne le style de gestion, à accroître la prise de conscience des problèmes liés à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel, ainsi que l'aptitude à y faire face, et à assurer le perfectionnement des fonctionnaires. On affectera un plus grand nombre de femmes des classes P-5 et D-1 aux programmes de formation à la gestion pour les encourager à participer à

la transformation du style de gestion, en favorisant une meilleure compréhension entre femmes et hommes ayant des styles de gestion différents, en recherchant des moyens de mieux travailler ensemble et en créant un milieu de travail plus favorable pour les uns et pour les autres.

k) Agents des services généraux et des catégories apparentées

Dans le contexte du recrutement local des fonctionnaires et par le biais des affectations aux opérations de maintien ou de rétablissement de la paix et autres missions, il faut continuer à encourager la mobilité des agents des services généraux et des catégories apparentées. Ces affectations doivent être effectuées sur la base d'un fichier. Ainsi, tous les fonctionnaires qualifiés et méritants se verraient offrir l'occasion d'acquérir de l'expérience, des connaissances et des compétences et, comme on l'a vu lors de missions antérieures, ils auront souvent l'occasion d'exercer des fonctions à un niveau plus élevé.

Un fichier pour les femmes des classes G-6 et G-7 pourrait aussi être créé dans certains domaines tels que la gestion et l'administration du personnel, le recrutement, les finances et l'administration de façon à pouvoir remplacer rapidement les administrateurs partant en mission. On assurerait ainsi la formation en cours d'emploi, à un niveau plus élevé, des femmes sélectionnées.

D. Contrôle, évaluation et suivi

40. Le contrôle, l'évaluation et le suivi sont des éléments essentiels du plan et auront un caractère continu. Par contrôle, il faut entendre l'examen des activités courantes par rapport aux buts à court terme ainsi qu'aux objectifs généraux à long terme du plan, par exemple les objectifs quantitatifs et les calendriers, établis dans le cadre du plan de relève, afin d'assurer un rapport équitable entre les sexes pour les postes soumis à la répartition géographique. On contrôlera également l'application des critères établis pour la mise au point du système de gestion.

41. Les divers éléments du plan prendront la forme de projets pilotes qui seront entièrement compatibles avec les systèmes mis en place pour l'ensemble du Secrétariat, par exemple le système intégré de gestion, le système d'obligation redditionnelle et de responsabilité et le système de notation des fonctionnaires, et pourront être intégrés à ceux-ci. Les progrès seront évalués par rapport aux objectifs et aux buts fixés et l'Assemblée générale en sera régulièrement informée. Les projets seront revus et le suivi sera assuré en fonction de l'expérience acquise et des orientations complémentaires que donnera l'Assemblée générale.

42. L'attribution des responsabilités qu'ils devront assumer et des rôles qu'ils devront jouer à des entités administratives données du Secrétariat et aux différents responsables, ainsi que la mise en place du système de notation des fonctionnaires, qui permettra d'évaluer les résultats obtenus à cet égard, sont considérées comme des instruments importants pour inciter tous les intéressés à faire preuve de détermination dans la mise en oeuvre du plan. Disposant de pouvoirs proportionnels aux responsabilités qui leur seront confiées, les fonctionnaires seront en mesure de prendre les mesures voulues pour atteindre

les objectifs fixés. Des politiques claires seront définies et communiquées à tous les fonctionnaires, de même que les décisions pertinentes, afin d'accroître la transparence en ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

E. Responsable des questions relatives aux femmes au Secrétariat

43. Le responsable des questions relatives aux femmes continuera à collaborer étroitement avec les différentes divisions du Bureau de la gestion des ressources humaines et à conseiller le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en ce qui concerne les moyens d'améliorer les mécanismes d'affectation, d'avancement et de recrutement, ainsi que les stratégies à adopter pour améliorer l'environnement et les conditions de travail des femmes.

44. Les activités du responsable des questions relatives aux femmes sont actuellement financées à l'aide de ressources extrabudgétaires. Des propositions en vue du financement de ces activités au titre du budget ordinaire seront présentées dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997; toutefois, l'incertitude qui règne en ce qui concerne les ressources extrabudgétaires est une source de préoccupation quant à l'avenir immédiat de ce service. Afin de résoudre provisoirement le problème, les États Membres sont encouragés à verser des contributions volontaires afin de renforcer les moyens mis à la disposition du responsable pour mettre à exécution le plan d'action stratégique.

F. États Membres

45. Le Secrétaire général continuera à exhorter les États Membres à inclure des femmes parmi les listes de leurs nationaux dont ils proposent la candidature à des postes vacants, et à l'aider à trouver des femmes qualifiées et à encourager celles-ci à présenter leur candidature à des postes de l'Organisation des Nations Unies, et à diffuser les avis de vacance de poste. Les États Membres sont également invités à fournir un appui concret sous la forme de détachements non remboursables ou en finançant des services d'experts pour aider le Bureau de la gestion des ressources humaines, en particulier le responsable des questions relatives aux femmes, à réaliser des études ou mener des activités répondant à des buts déterminés.

46. L'engagement des États Membres et leur appui actif ont aussi une importance cruciale. Le Secrétaire général continuera à appeler l'attention des États Membres sur les moyens qui s'offrent à eux de jouer un rôle décisif dans la réalisation des buts et objectifs fixés aux fins de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat.

V. CONCLUSION

47. Alors que se poursuivent les préparatifs de la célébration du cinquantième anniversaire de l'Organisation, en 1995, et de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui aura lieu également en 1995, il est approprié de rappeler que c'est sur la Charte des Nations Unies que repose l'engagement de donner, à des conditions égales, les mêmes chances aux femmes et aux hommes particulièrement qualifiés. Dans ses résolutions 48/106 et 48/108, l'Assemblée générale évoque les responsabilités qui incombent tant aux États Membres qu'au

Secrétaire général à cet égard, en précisant les rôles différents mais complémentaires qui sont les leurs. Par ces résolutions et d'autres résolutions antérieures sur cette question, l'Assemblée confie au Secrétaire général des tâches précises et le charge d'atteindre des buts déterminés pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, en particulier aux postes de décision. Sur la base de ces résolutions, le Secrétaire général a pris des mesures pour s'acquitter dans toute la mesure possible des responsabilités qui lui ont été confiées. Il ressort de plus en plus clairement, toutefois, que la participation active des États Membres en tant que partenaires à part entière est indispensable si l'on veut atteindre les buts et objectifs fixés par l'Assemblée générale. En conséquence, le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat qui est exposé dans le présent rapport indique la démarche envisagée par le Secrétaire général ainsi que les moyens par lesquels les États Membres pourront appuyer activement ses efforts.
