



Assemblée générale

Distr. générale
4 septembre 2012
Français
Original : anglais

Soixante-septième session

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

Promotion de la femme : suite donnée aux textes issus de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale

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

Rapport du Secrétaire général

Résumé

En application de la résolution 65/191 de l'Assemblée générale, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Il contient des statistiques à jour, des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, ainsi que des recommandations pour accélérer les progrès. Durant la période biennale considérée, allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'a que peu augmenté, passant de 39,9 % en 2009 à 40,7 % en 2011, soit une hausse de 0,8 % et une baisse par rapport à la hausse de 1,5 % enregistrée au cours du cycle de rapport précédent (2007 à 2009). Les classes P-1 et D-2 comptaient les proportions de femmes les plus élevées et les plus faibles, soit 60,2 % et 27,4 % respectivement, la relation étant proportionnellement inverse entre l'échelon et la représentation des femmes. La parité n'a été instaurée qu'aux deux échelons les plus bas. Le Secrétariat, qui est la plus grande entité du système des Nations Unies, s'est distingué avec une augmentation record au rang de Secrétaire général adjoint, la représentation des femmes à ce niveau passant de 22,6 % à 29,4 % (soit une hausse de 6,8 %). Toutefois, entre les baisses enregistrées à la catégorie de Sous-Secrétaire général et à la classe P-2 et les faibles hausses dans toutes les autres classes, on a obtenu une baisse

* A/67/150.



générale de 0,3 %, soit un taux de représentation des femmes de 38,7 %. Il ressort des analyses des tendances entre 2000 et 2011 que 19 entités sur les 27 comptant 20 fonctionnaires ou plus ont enregistré des hausses de plus de 20 points de pourcentage à la classe D-1 et au-dessus; 10 entités ont connu des hausses de plus de 30 points de pourcentage, et 2 ont plus que doublé leur représentation féminine. Le fait qu'entre 2009 et 2011 il y ait eu davantage de progrès (1,1 %) aux classes D-1, D-2 et aux catégories hors cadre, où il est peut-être plus difficile de recruter des femmes qu'à la catégorie des administrateurs (0,8 %), prouve qu'avec de la détermination et des politiques et des pratiques ciblées, la parité peut être instaurée dans le système des Nations Unies. Fait important, le Secrétariat a affiché les hausses les plus importantes aux catégories de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général (20,8 % et 12,1 %) pour la période allant de 2000 à 2011, ce qui est très encourageant. Le défi qui persiste pour le système des Nations Unies, y compris le Secrétariat, est de corriger la relation inversement proportionnelle entre la proportion de femmes et leur niveau de responsabilité, en gardant à l'esprit qu'il importe de cibler chaque niveau indépendamment des autres et qu'augmenter la représentation des femmes aux niveaux les plus élevés n'entraîne pas automatiquement une évolution aux niveaux inférieurs. Par ailleurs, une enquête sur l'égalité des sexes menée à l'échelle du système des Nations Unies a révélé des obstacles qui, par ordre d'importance, sont les suivants : nombre insuffisant des postulantes qualifiées; absence de responsabilisation; absence de mesures spéciales pour l'égalité des sexes; culture d'organisation peu conviviale et manque d'ouverture; incapacité à mettre en œuvre des politiques ou des dispositions pour l'égalité des sexes; recours insuffisant aux horaires de travail flexibles et faible intégration du système des référents égalité des sexes. Les solutions recommandées consistent notamment à mieux encourager les vocations; appliquer plus rigoureusement les politiques existantes, y compris les mesures spéciales en faveur des femmes et du réaménagement des modalités de travail; renforcer les contrôles et le respect du principe de responsabilité; ouvrir des perspectives de carrière pour les femmes en interne, et appliquer une politique de communication ciblée. Dans ce contexte, dans le cadre de son mandat qui consiste à encadrer, promouvoir et coordonner les obligations des organismes des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a lancé le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ce plan historique approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012 est le tout premier cadre de responsabilisation unifié du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	5
II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies	6
A. Représentation générale des femmes dans le système des Nations Unies	6
B. Situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	16
C. Proportion de femmes dans les services généraux et le Service mobile	17
D. Coordonnateurs résidents	17
E. Nominations, promotions et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	18
III. Progrès accomplis et obstacles rencontrés sur la voie de la parité des sexes dans le système des Nations Unies	31
A. Progrès des politiques, des outils et des bonnes pratiques pour la parité des sexes dans le système des Nations Unies	31
B. Obstacles à une représentation équilibrée des sexes dans les postes P-4 à D-2	40
IV. Initiatives de coordination et bonnes pratiques à l'échelle du système des Nations Unies	41
A. Initiatives prises par les organes interinstitutions des Nations Unies	41
B. Initiatives du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	45
C. Initiatives des entités des Nations Unies	47
V. Conclusions et recommandations	51
Annexe	
Répartition des fonctionnaires par sexe et par entité, de la classe P-1 à la catégorie hors cadre, pour des contrats d'un an ou plus et à tous les lieux d'affectation, au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2011	59

Principaux sigles et acronymes

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCS	Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination
CEI	Communauté d'États indépendants
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
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
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
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
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. En application de la résolution 65/191 de l'Assemblée générale en date du 21 décembre 2010, le présent rapport donne des informations sur la situation des femmes dans les 32 fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011¹. Il contient des statistiques à jour, des informations et des analyses sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité de sexes, ainsi que sur l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Pour respecter les impératifs de longueur des rapports, une série de 17 annexes ont été affichées sur le Web (<http://www.unwomen.org/status-of-women-un-system/>).

2. À l'alinéa 16 de la résolution susmentionnée, l'Assemblée générale s'est encore une fois 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'ait 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, comme il ressort du rapport précédent du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies (A/65/334)². En conséquence, au paragraphe 21 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 dans l'ensemble du système des Nations Unies. Elle a également prié le Secrétaire général de veiller à ce que le personnel d'encadrement et les départements rendent compte de la réalisation de la parité, et 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, au paragraphe 22, l'Assemblée générale a prié 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, et prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, ainsi que 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 (voir annexe Web I), et de donner des informations sur les responsabilités et les obligations incombant aux bureaux de la gestion des ressources humaines (voir plus loin par. 62 à 92) et au secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la

¹ Le cycle de rapport précédent couvrait 31 entités. L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), créée en application de la résolution 64/289 de l'Assemblée générale, est devenue opérationnelle le 1^{er} janvier 2011.

² Entre le 31 décembre 2007 et le 31 décembre 2009, la représentation des femmes aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur n'a que très peu augmenté, passant de 38,4 % à 39,9 %, soit une hausse moyenne de 0,75 % par an. En points de pourcentage, la hausse a été de 3,5 % aux catégories hors cadre (au-dessus de la classe D-2); 1,4 % aux classes P-4 et P-5; 0,6 % et 1 % respectivement aux classes P-3 et D-2 (voir plus loin, tableau 1). La représentation des femmes a augmenté dans 20 entités, est restée inchangée dans 1 et a baissé dans 9.

coordination en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes (voir par. 95 à 101).

II. Situation des femmes dans le système des Nations Unies

4. La mise en place d'ONU-Femmes en application de la résolution 64/289 de l'Assemblée générale est l'initiative la plus importante, sur le plan structurel, qui ait été prise au regard de l'égalité de représentation des femmes dans le système des Nations Unies depuis sa création.

5. Devenue opérationnelle le 1^{er} janvier 2011, ONU-Femmes est le fruit de la fusion de quatre entités œuvrant pour l'égalité des sexes, formant ainsi un unique vecteur homogène du progrès vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Reprenant les mandats initiaux de ses éléments constitutifs, elle s'acquitte en outre d'une nouvelle fonction, à savoir diriger et coordonner les activités du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et promouvoir le respect du principe de responsabilité dans ces domaines, notamment l'égalité de représentation des femmes dans le système des Nations Unies³.

6. Pour atteindre l'objectif de parité des sexes fixé par l'Assemblée générale, ONU-Femmes collabore avec les entités du système des Nations Unies au moyen de différents mécanismes, tel que le présent rapport, qui vient compléter le plan d'action établi à l'échelle du système pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (voir plus loin par. 96 à 99), et qui s'emploie à mesurer la portée et le rythme des progrès enregistrés dans le domaine de la parité des sexes et propose des pistes pour aller de l'avant.

A. Représentation générale des femmes dans le système des Nations Unies

7. En réponse à la demande d'ONU-Femmes, les 32 entités du système des Nations Unies ont fourni des données sur la parité dans leurs effectifs pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011⁴. Les sections qui suivent présentent une analyse de la représentation des femmes par classe (P-1 à P-5; D-1 à

³ Les principaux mandats d'ONU-Femmes vis-à-vis de l'ensemble du système des Nations Unies sont les suivants (A/64/588) : a) piloter et coordonner les stratégies, politiques et activités du système des Nations Unies touchant l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme afin de favoriser une véritable transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tout le système, en tirant pleinement parti des compétences particulières des différentes entités [par. 6 f)]; b) asseoir le principe de responsabilité dans le système des Nations Unies grâce, notamment, à des mécanismes de contrôle, de suivi et de communication de l'information sur les résultats obtenus à l'échelle du système sur le plan de l'égalité des sexes [par. 6 g)]; c) contrôler le respect par le système des Nations Unies des politiques sur l'égalité des sexes et les actions visant à élaborer et à appliquer en interne des mesures y relatives, notamment en ce qui concerne la parité, l'élimination du harcèlement et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et en rendre compte [par. 11 e)].

⁴ Devenue opérationnelle le 1^{er} janvier 2011, ONU-Femmes n'a fourni des données que pour l'année 2001.

hors cadre)⁵, type de contrat (continu permanent, à durée déterminée, temporaire) et lieu d'affectation (siège et hors siège), dans l'ensemble du système des Nations Unies.

1. Évolution de la représentation des femmes dans le système des Nations Unies

2009 à 2011

8. Au 31 décembre 2011, le personnel féminin titulaire d'un contrat d'un an ou plus représentait 40,7 % de l'effectif, soit moins de 10 points de pourcentage par rapport à la parité et une augmentation de 0,8 % depuis 2009 (voir tableau 1). Si ce chiffre traduit une évolution positive quant à la proportion de femmes dans le système des Nations Unies, le rythme de la croissance a cependant ralenti et, compte tenu de l'accroissement annuel moyen actuel, la parité ne sera pas atteinte avant 2034 (voir annexe Web II). Dans les deux périodes précédentes, la proportion de femmes a presque doublé par rapport au taux de croissance enregistré durant la période considérée ici (1,5 % et 0,8 %, respectivement).

9. Entre 2009 et 2011, la représentation des femmes a augmenté dans toutes les classes, sauf la classe P-2 où elle a baissé de 0,6 %. L'augmentation la plus grande a été enregistrée à la classe P-1 (5,4 points de pourcentage), et la plus petite à la classe P-5 (0,8 point de pourcentage). Contrairement à l'année 2009, le progrès le plus net s'observe maintenant au bas de l'échelle de la catégorie des administrateurs (P-1) où les femmes sont déjà mieux représentées et où les effectifs sont réduits. En conséquence, la parité n'a été atteinte qu'aux deux échelons inférieurs du système des Nations Unies.

10. Un progrès relatif a cependant été enregistré dans les catégories supérieures (D-1 à hors cadre) où l'augmentation de la proportion de femmes dans le système des Nations Unies a dépassé celle de la catégorie des administrateurs (P-1 à P-5).

⁵ La désignation « hors cadre » comprend les secrétaires généraux adjoints, les sous-secrétaires généraux, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs généraux.

Tableau 1

Répartition par sexe du personnel de la classe P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, pour les contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus, aux 31 décembre 2007, 2009^a, 2010^b et 2011^c

Classe	31 décembre 2007 ^d			31 décembre 2009 ^e			31 décembre 2010			31 décembre 2011			Variation en points de pourcentage (déc. 2010-déc. 2011)	Variation en points de pourcentage (déc. 2009-déc. 2011)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes		
Hors cadre	178	57	24,3	182	70	27,8	187	82	30,5	187	77	29,2	-1,3	1,4
D-2	402	134	25	425	149	26,0	422	145	25,6	424	160	27,4	1,8	1,4
D-1	1250	486	28	1 316	543	29,2	1 310	569	30,3	1 275	551	30,2	-0,1	1,0
Total partiel	1 830	677	27	1 923	762	28,4	1 919	796	29,3	1 886	788	29,5	0,2	1,1
P-5	3 576	1 597	30,9	3 981	1 900	32,3	4 096	1 910	31,8	4 060	2 007	33,1	1,3	0,8
P-4	4 789	2 745	36,4	5 500	3 344	37,8	5 633	3 592	38,9	5 704	3 711	39,4	0,5	1,6
P-3	3 687	2 841	43,5	4 424	3 484	44,1	4 499	3 664	44,9	4 559	3 764	45,2	0,3	1,2
P-2	1 189	1 481	55,5	1 441	1 944	57,4	1 351	1 818	57,4	1 324	1 746	56,9	-0,5	-0,6
P-1	65	76	53,9	66	80	54,8	50	74	59,7	47	71	60,2	0,5	5,4
Total partiel	13 306	8 740	39,6	15 412	10 752	41,1	15 629	11 058	41,4	15 694	11 299	41,9	0,4	0,8
Total	15 136	9 417	38,4	17 335	11 514	39,9	17 548	11 854	40,3	17 580	12 087	40,7	0,4	0,8

Source : Entités des Nations Unies.

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

^b Une des 31 entités n'a pas fourni de données pour 2010.

^c À partir des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

^d Pour les données de 2007, voir A/63/364.

^e Pour les données de 2009, voir A/65/334.

2000 à 2011

11. Entre 2000 et 2011, la proportion de femmes dans le système des Nations Unies a augmenté dans toutes les classes, sauf la catégorie hors classe, au rythme annuel de moins de 1 point de pourcentage (voir plus loin tableau 2), avec notamment un taux décevant de 0,3 % pour la classe P-3, où la parité n'est pas encore atteinte⁶. La médiocre croissance annuelle moyenne de la proportion de femmes à la classe P-3 constitue à la fois un sujet de préoccupation et une chance à saisir. La classe P-3 constitue en effet le plus grand vivier des classes P-4 et P-5, et la parité y est presque atteinte à 4,8 points de pourcentage près.

12. En 2011, l'écart dans la proportion de femmes aux classes P-3 et P-4 était de 5,8 points de pourcentage. Il se resserre toutefois depuis 2000, année où il s'établissait à 10,4 %. La parité reste à réaliser aux classes P-4 et P-5 et, à moins d'accélérer la croissance et de stimuler la progression de la carrière des femmes, le déséquilibre entre les sexes dans ces classes continuera d'entraver le progrès vers la parité dans les catégories supérieures. Le fait que la classe P-5 ait atteint la deuxième position en termes d'augmentation de la proportion de femmes par classe depuis 2000 (9,6 points de pourcentage) est donc un signe encourageant.

13. Depuis 2000, les progrès les plus nets ont été enregistrés dans la catégorie D-1 à hors cadre et en particulier dans les classes hors cadre et D-2, où la proportion de femmes a augmenté de 11,8 et 9,2 points de pourcentage respectivement. Tout indique donc que, si la parité est encore loin d'être atteinte dans les catégories supérieures, la forte augmentation de la proportion de femmes à ces niveaux est un objectif tout à fait réalisable dans le système des Nations Unies et que les entités devraient en faire une priorité (voir annexe Web III).

Tableau 2

Tendances de la représentation des femmes aux classes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, pour les contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus, aux 31 décembre 2000, 2009 et 2011^a

<i>Classe</i>	<i>31 décembre 2000^b</i>	<i>31 décembre 2009^c</i>	<i>31 décembre 2011^d</i>	<i>Variation des points de pourcentage (2000-2011)</i>	<i>Variation annuelle moyenne en points de pourcentage (2000-2011)</i>
Hors cadre	17,4	27,8	29,2	11,8	1,1
D-2	18,2	26	27,4	9,2	0,8
D-1	21,4	29,2	30,2	8,8	0,8
P-5	23,5	32,3	33,1	9,6	0,9
P-4	31	37,8	39,4	8,4	0,8
P-3	41,4	44,1	45,2	3,8	0,3
P-2	54,5	57,4	56,9	2,4	0,2
P-1	62,6	54,8	58,2	(4,4)	(0,4)
Total	33,4	39,9	40,7	7,3	0,7

Source : Entités des Nations Unies.

(Voir suite des notes page suivante)

⁶ Une diminution de 0,42 % a aussi été enregistrée à la classe P-1.

(Suite des notes du tableau 2)

^a Le tableau ne fournit pas d'informations pour 2001, puisque le Conseil des chefs de secrétariat n'a pas communiqué les données d'un certain nombre d'organismes pour l'année en question.

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

^c Pour les données de 2009, voir A/65/334.

^d Établi sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

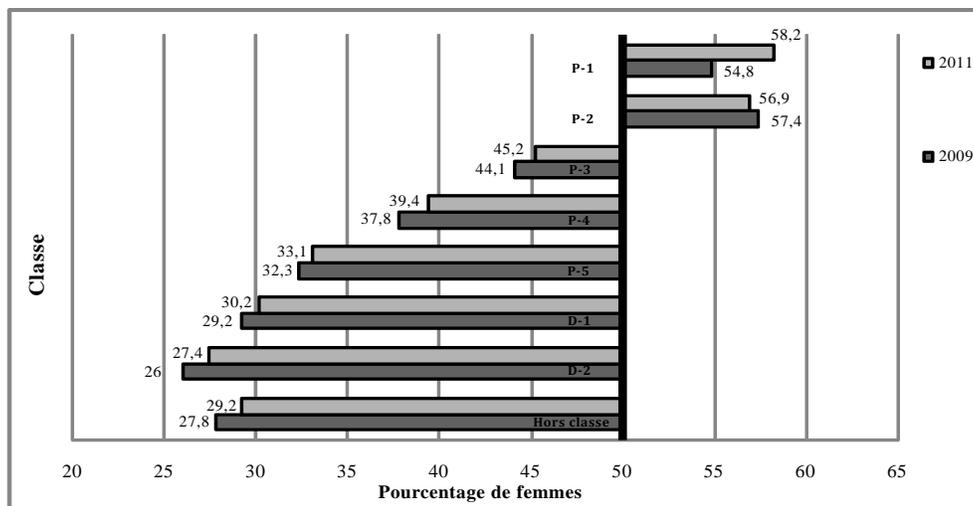
2. Représentation des femmes par classe

14. Comme les années précédentes, la représentation des femmes est inversement proportionnelle au niveau hiérarchique (voir ci-après fig. I). Plus précisément, entre les classes P-1 et D-2, elle diminue avec chaque échelon hiérarchique. La proportion de femmes la plus élevée est à la classe P-1, avec 60,2 %, et la plus faible aux classes D-2 et hors cadre (27,4 % et 29,2 %, respectivement). Il convient de noter qu'elle est restée au plus bas à la classe D-2 (voir plus haut, tableau 1) dans les trois dernières années (2009, 2010 et 2011), ce qui indique que les cadres intervenant directement dans les nominations doivent prendre des mesures ciblées.

15. À la fin de 2011, les femmes représentaient respectivement 29,5 % et 41,9 % du personnel des classes D-1 et au-dessus, et des classes P-1 à P-5, soit une augmentation respective de 1 et 0,8 point de pourcentage depuis 2009. Au cours de la période précédente (voir A/65/334, tableau 1), la progression a été de 1,4 et 1,5 point de pourcentage, respectivement. On voit comment le ralentissement du taux de croissance général est entretenu par la lenteur des progrès aux classes D-1 à hors cadre et dans la catégorie des administrateurs.

Figure I

Proportion de femmes et parité aux classes P-1 à hors cadre dans le système des Nations Unies, pour les contrats d'un an ou plus, tous lieux d'affectation confondus, au 31 décembre 2009^a et au 31 décembre 2011^b



Source : Entités des Nations Unies.

^a Sur la base des données communiquées par 28 entités des Nations Unies (voir A/65/334).

^b Sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

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

16. L'analyse des données sur les femmes engagées avec des contrats de un an ou plus au siège et hors siège a révélé que la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur était plus élevée au siège (45 %) que dans les bureaux hors siège (36,5 %). Par rapport à la période précédente, où la parité avait été atteinte par 7 des 30 entités (23,3 %), 9 des 32 entités (28,1 %) ont atteint la parité durant la période considérée ici (voir tableau 3 ci-après).

17. L'étude des bureaux hors siège est moins favorable car seules deux entités indiquent avoir atteint la parité dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Cet état de fait met en évidence les obstacles persistants qu'il importe de surmonter dans ces lieux d'affectation. Les données indiquent cependant que certaines entités des Nations Unies font des progrès dans les lieux d'affectation hors siège. Six entités avaient entre 40 % et 49 % de représentation féminine dans leurs bureaux hors siège, triplant ainsi le chiffre de 2009. Le nombre d'entités où les femmes sont représentées à moins de 30 % dans les bureaux hors siège est aussi passé de 16 à 9, et il n'y a que 3 entités qui ne comptent aucune femme dans ces sites, contre 9 en 2009.

18. On remarquera qu'aucune des deux entités qui avaient atteint la parité en 2009 dans leurs bureaux hors siège ne l'a conservée jusqu'à la fin 2011. Inversement, toutes les entités qui avaient atteint ou dépassé la parité à leur siège l'ont maintenue en 2011⁷. L'Organisation météorologique mondiale offre un bon exemple de progrès dans les bureaux du siège, puisque la représentation des femmes y est passée de moins de 30 % en 2009 à 67,4 % en 2011 (voir annexe Web IV).

Tableau 3

Proportion de femmes parmi les fonctionnaires du système des Nations Unies ayant un contrat d'au moins un an, de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre, dans les villes sièges ou dans les lieux d'affectation hors siège au 31 décembre 2011, par entité

<i>Pourcentage de femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Entités où la proportion dans les villes sièges est dans la fourchette indiquée</i>	<i>Entités où la proportion dans les lieux d'affectation hors siège est dans la fourchette indiquée</i>
>50	ONU-Femmes (82,6), OMM (67,4), Cour internationale de Justice (62,5), OPS (57,1), UNESCO (55,9), UNICEF (54,6), PNUD (52,9), FNUAP (52,6), ONUSIDA (51,8),	ONU-Femmes (89,7), FNUAP (50,4)
40-49	UNU (47,6), PAM (47,4), CFPI (47,1), OMS (46,8), OIT (46,6), HCR (45,8), Secrétariat de l'ONU (44,9), OMI (44,9), FIDA (44,3), OMPI (44,1), UNRWA (42,9), Centre international de formation de l'OIT (42,3), OMC (43,0), UNITAR (41,4), FAO (41,1)	UNRWA (48,2), UNICEF (47,9), FIDA (47,8), OPS (42,4), ONUSIDA (40,5), HCR (40,4)

⁷ Cour international de Justice, OPS, ONUSIDA, PNUD, UNESCO, FNUAP et UNICEF.

<i>Pourcentage de femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Entités où la proportion dans les villes sièges est dans la fourchette indiquée</i>	<i>Entités où la proportion dans les lieux d'affectation hors siège est dans la fourchette indiquée</i>
30-39	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (37,9), ITC (37,5), UIT (34,5), UNOPS (34,4), OACI (33,9), ONUDI (30,8)	OIT (38,8), UNITAR (37,5), PNUD (37,5), UNESCO (36,4), PAM (36,4), UIT (34,4), OMS (32,5), Secrétariat de l'ONU (31,5)
<30	AIEA (24,0), UPU (0,0)	UNOPS (29,3), ONUDI (23,7), FAO (22,8), OACI (21,5), AIEA (16,1), UNU (15,8), ITC (0,0), OMI (0,0), OMM (0,0)

Source : Informations communiquées par 32 entités des Nations Unies.

19. Le tableau 4 ci-dessous donne un aperçu de la proportion de femmes ayant des contrats temporaires⁸. L'analyse montre qu'en 2011, les entités ayant atteint la parité hommes-femmes pour les contrats de type temporaire, dans les villes sièges comme dans les autres lieux d'affectation, étaient plus nombreuses que les entités l'ayant atteinte pour les contrats d'au moins un an. Dans les villes sièges, 13 entités ont atteint la parité pour les contrats temporaires, et 9 l'ont atteinte pour les contrats à durée déterminée et les contrats ininterrompus; dans les autres lieux d'affectation, ces chiffres chutent respectivement à 4 et à 2. Cette tendance est illustrée par un certain nombre d'entités, au sein desquelles on observe des évolutions diamétralement opposées entre contrats temporaires et contrats d'au moins un an. À l'UIT par exemple, les femmes représentent 66,7 % des contrats temporaires, mais seulement 34,5 % des contrats d'au moins un an. Ces pourcentages montrent, d'une part, que les femmes bénéficient de possibilités d'emploi, même temporaire, et de l'autre, que les emplois les plus précaires sont plus fréquemment proposés aux femmes qu'aux hommes, ce qui est préoccupant. On observait déjà une tendance identique lors de la précédente période.

20. Même pour les contrats temporaires, où la proportion de femmes est généralement plus élevée (46,2 %⁹ contre 40,7 % pour les contrats d'au moins un an), les entités sont plus nombreuses à avoir atteint la parité dans leurs villes sièges que dans les autres lieux d'affectation, ce qui confirme la nécessité pour toutes les entités de mener une action portant spécifiquement sur leurs lieux d'affectation hors siège (voir annexe Web V).

⁸ Le nombre de fonctionnaires ayant des contrats temporaires dans chaque entité est faible, et donc susceptible de fluctuer de manière plus importante.

⁹ Sur 3 028 fonctionnaires ayant des contrats temporaires, 1 399 étaient des femmes.

Tableau 4

Proportion de femmes parmi les fonctionnaires du système des Nations Unies ayant des contrats temporaires (de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre) dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation, au 31 décembre 2011, par entité

<i>Pourcentage de femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Entités où la proportion dans les villes sièges est dans la fourchette indiquée</i>	<i>Entités où la proportion dans les lieux d'affectation hors siège est dans la fourchette indiquée</i>
>50	ONU-Femmes (83,3), HCR (78,3), PNUD (75,0), UNICEF (70,5), UIT (66,7), OPS (63,0), ONUSIDA (62,9), OIT (58,8), UNESCO (55,4), FAO (55,0), OMS (54,1), Secrétariat de l'ONU (52,4), OMM (50,0)	ONU-Femmes (100,0), UNRWA (80,0), ONUSIDA (60,0), HCR (55,6)
40-49	PAM (48,0), FIDA (41,7), ITC (41,7) OACI (40,0)	OPS (44,1), UIT (40,0)
30-39	AIEA (37,3), FNUAP (33,3)	UNESCO (39,2), UNOPS (38,5), Secrétariat de l'ONU (37,7), PNUD (37,1), UNICEF (37,0), PAM (35,3), OMS (30,6)
<30	UNRWA (0,0)	FAO (28,6), AIEA (0,0), OACI (0,0), ITC (0,0)

Source : Données communiquées par 21 entités des Nations Unies.

^a Seules 20 entités ont indiqué avoir dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur du personnel titulaire d'un contrat temporaire dans leur ville siège.

^b Seules 17 entités ont indiqué avoir dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur du personnel titulaire d'un contrat temporaire dans des lieux d'affectation hors siège.

4. Part des femmes dans chaque entité

21. Depuis la fin de 2009, la proportion de femmes ayant des contrats d'au moins un an a augmenté dans 16 entités¹⁰ et diminué dans 11 entités¹¹. Seuls la Cour internationale de Justice, l'OPS, le FNUAP, l'UNICEF et ONU-Femmes ont atteint la parité¹². La représentation globale des femmes a donc progressé plus lentement que lors de la période précédente, au cours de laquelle elle avait augmenté dans 20 entités et baissé dans 9, ce qui confirme que l'augmentation de la proportion de femmes en 2009-2011 était minimale (0,8 %).

Tendances observées pour la classe D-1 et fonctionnaires de rang supérieur

22. Une analyse spécifique à chaque entité portant sur tous les types de contrats révèle qu'entre 2000 et 2011, sur les 27 entités¹³ comptant au moins

¹⁰ AIEA, Cour internationale de Justice, CFPI, OIT, OPS, ONUSIDA, HCR, ONUDI, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, UNOPS, UNRWA, UNU, OMT, OMS, OMPI et OMM.

¹¹ OACI, FIDA, OMI, ITC, Centre international de formation de l'OIT, PNUD, UNESCO, FNUAP, UNICEF, UNITAR et UPU.

¹² ONU-Femmes n'était pas une entité établie lors de la précédente période, et l'UIT n'avait pas communiqué de chiffres pour 2009.

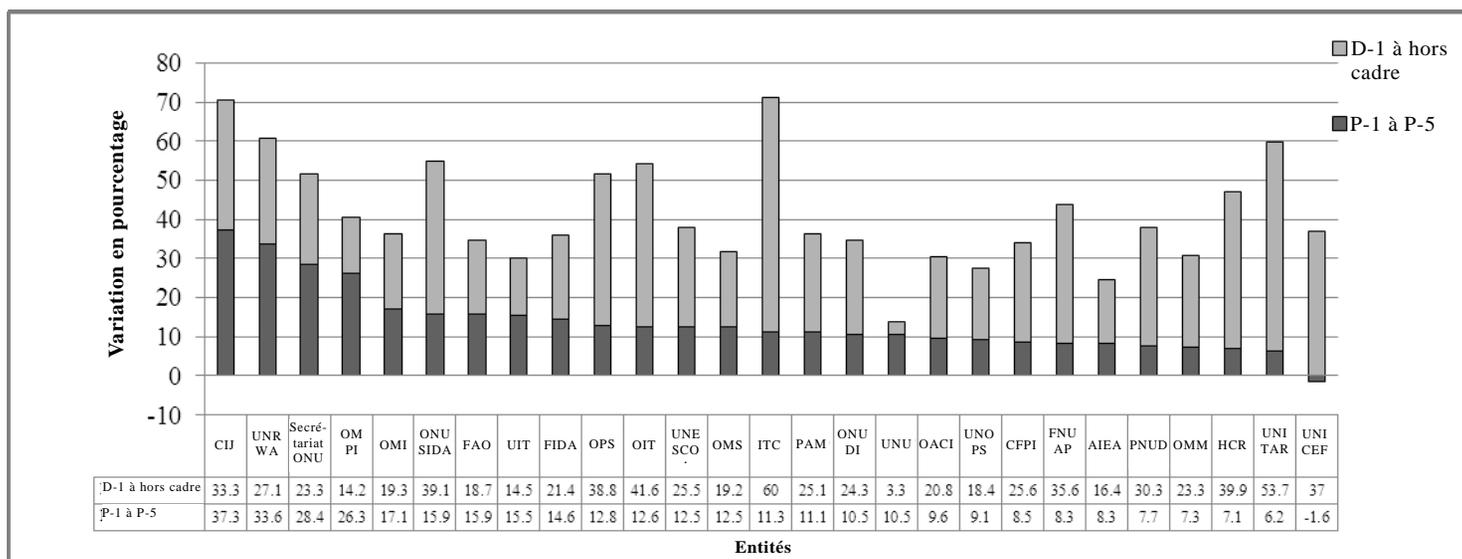
¹³ En 2000 aucune donnée n'était disponible pour le Centre international de formation de l'OIT, ONU-Femmes, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et l'OMT; l'UPU comptait moins de 20 fonctionnaires.

20 fonctionnaires, 19 ont enregistré des hausses de plus de 20 points de pourcentage (voir fig. II ci-dessous) pour la classe D-1 et les fonctionnaires de rang supérieur. Dix entités ont enregistré des augmentations de plus de 30 points de pourcentage, et deux (ITC et UNITAR) ont plus que doublé leur proportion de femmes. Ces augmentations sont prometteuses et reflètent les efforts soutenus des entités pour augmenter la représentation des femmes dans les rangs les plus élevés. L'ONU est la seule entité à enregistrer une augmentation inférieure à 10 points de pourcentage au cours des 11 dernières années, et aucune entité n'a enregistré de baisse.

Tendances observées pour les classes P-1 à P-5

23. Les classes P-1 à P-5 permettent une analyse plus globale des tendances observées au sein des entités, car elles comptent en général davantage de fonctionnaires, et leurs pourcentages sont moins susceptibles de fluctuer d'une année sur l'autre. Dans 17 entités comptant au moins 20 fonctionnaires, la proportion de femmes a connu une hausse supérieure à 10 points de pourcentage dans les classes P-1 à P-5, pour tous les types de contrats. Dans neuf entités, cette hausse a été inférieure à 10 %. L'UNICEF a enregistré une baisse, mais conserve une parité globale dans la catégorie des administrateurs.

Figure II
Évolution de la proportion de femmes dans les classes P-1 à P-5 et D-1 à hors cadre, dans les entités du système des Nations Unies comptant au moins 20 fonctionnaires^a, tous types de contrats et tous lieux d'affectation confondus, du 31 décembre 2000^b au 31 décembre 2011^c



Source : Entités des Nations Unies.

^a En 2000, ONU-Femmes n'existait pas et l'UPU comptait moins de 20 fonctionnaires. La CFPI comptait 18 fonctionnaires en 2009, mais elle figure ici car à partir de 2010 elle en comptait plus de 20.

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

^c D'après les données communiquées par 27 entités des Nations Unies comptant au moins 20 fonctionnaires.

B. Situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

24. Principale entité du système des Nations Unies, le Secrétariat influence fortement les tendances et les orientations constatées. Au 31 décembre 2011, les femmes représentaient 38,7 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat ayant des contrats d'au moins un an, soit une légère baisse de 0,3 point de pourcentage par rapport à la période précédente. Parmi les fonctionnaires ayant le rang de secrétaire général adjoint, la proportion de femmes a connu une progression record de 6,8 % points de pourcentage, pour atteindre 29,4 % (15 sur 51). En revanche, parmi les fonctionnaires ayant le rang de sous-secrétaire général, la proportion de femmes a enregistré une baisse inhabituelle de 2,7 points de pourcentage, passant ainsi à 23,9 % (17 sur 71). Connaissant en outre une baisse de 3,6 points de pourcentage dans la classe P-2, le Secrétariat enregistre au total une baisse de 0,3 point de pourcentage.

25. Depuis 2009, la classe D-2 n'a enregistré qu'une hausse de 0,1 point de pourcentage, et la proportion de femmes (24,4 %) n'y est que légèrement supérieure à celle de la catégorie des fonctionnaires ayant le rang de sous-secrétaire général, qui détient la plus faible proportion toutes classes confondues. Comme dans les entités des Nations Unies, la classe D-2 du Secrétariat doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

26. La proportion de femmes a donc enregistré une légère progression dans toutes les classes d'administrateurs, à l'exception de la classe P-2 où elle a diminué. Les femmes représentent à présent entre 30,8 % dans la classe P-5 et 68,8 % dans la classe P-1. Dans la classe P-3, leur proportion s'est stabilisée à 41,5 % (1 339 sur 3 223). On observe d'importants écarts entre les classes P-4 et P-5 (-7,1 points de pourcentage) et entre les classes P-2 et P-3 (plus de 10 points de pourcentage), qui viennent confirmer la nécessité d'une action ciblée de tous les départements et bureaux sur ces catégories d'administrateurs. Seules les classes P-1 et P-2, dans lesquelles les femmes représentaient respectivement 51,6 % et 68,8 %, ont atteint la parité.

27. En ce qui concerne les tendances à plus long terme entre 2000 et 2011 au Secrétariat, les plus fortes hausses ont été observées parmi les fonctionnaires ayant le rang de secrétaire général adjoint, de sous-secrétaire général et de P-1 (avec des hausses de 20,8, 12,1 et 18,8 points de pourcentage respectivement). Ces hausses dans les catégories les plus élevées montrent que la volonté et l'action politiques portent toujours leurs fruits. Toutefois, les progrès accomplis dans les catégories les plus élevées n'entraînent pas nécessairement une évolution similaire dans les catégories plus basses, comme le montrent la baisse observée depuis 2000 dans la classe D-1 et la stagnation dans la classe P-5, soulignant la nécessité d'examiner séparément chaque classe¹⁴ (voir annexe Web VI).

¹⁴ Dans la classe D-1, la proportion de femmes est passée de 30,3 % en 2000 à 27,4 % en 2011. Dans la classe P-5, elle a très légèrement reculé, passant de 31 % à 30,8 %.

C. Proportion de femmes dans les services généraux et le Service mobile

28. La proportion de femmes parmi les agents des services généraux continue de croître dans tous les lieux d'affectation (voir annexe Web VII). Dans les villes sièges, les femmes restent majoritaires dans cette catégorie, comme lors des années précédentes. En 2011, elles représentaient 64,3 % des agents de cette catégorie, tous types de contrats confondus, soit une hausse de 4 points de pourcentage par rapport à 2010. Bien que les femmes soient majoritaires parmi les agents des services généraux, elles restent sous-représentées dans les lieux d'affectation hors siège, qui présentent un nombre de postes presque trois fois plus élevé mais une proportion de femmes presque deux fois plus faible (35,9 %).

29. La situation est différente dans la catégorie du Service mobile. Les femmes sont sous-représentées dans tous les lieux d'affectation (36,5 %), y compris dans les villes sièges (28,0 %), tous types de contrats confondus. Il est à noter que la proportion de femmes dans les villes sièges est tombée de 11,6 points de pourcentage depuis 2010.

D. Coordonnateurs résidents

30. La proportion de coordonnatrices résidentes est tombée de 37,1 % en 2009 à 35,3 % en 2011 (voir tableau 5 ci-dessous). Aucune région n'a atteint la parité dans la catégorie examinée ici, même si l'Amérique latine et les Caraïbes et l'Afrique affichent toujours les chiffres les plus élevés, avec respectivement 42,9 % et 39,5 %. La représentation des femmes a reculé dans toutes les régions, sauf en Afrique. Au cours de la période considérée, elle a enregistré une forte baisse de 15,3 points de pourcentage dans les pays arabes, tombant à 20 %, alors qu'une hausse avait été observée dans la quasi-totalité des régions lors de la période précédente.

Tableau 5

Répartition des sexes chez les coordonnateurs résidents, par région, au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2011

Région	31 décembre 2009 ^a			Pourcentage de coordonnatrices résidentes en 2009	31 décembre 2011			Pourcentage de coordonnatrices résidentes en 2011	Variation de la proportion de coordonnatrices résidentes 2010-2011 (en points de pourcentage)
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total		
Afrique	15	27	42	35,7	15	23	38	39,5	3,8
Pays arabes	6	11	17	35,3	3	12	15	20,0	(15,3)
Asie et Pacifique	8	14	22	36,4	8	16	24	33,3	(3,1)
Europe et CEI	7	13	20	35,0	6	12	18	33,3	(1,7)
Amérique latine et Caraïbes	10	13	23	43,5	9	12	21	42,9	(0,6)
Total	46	78	124	37,1	41	75	116	35,3	(1,8)

Source : Groupe des Nations Unies pour le développement.

^a Voir A/65/334.

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

31. Les statistiques figurant dans les paragraphes suivants apportent des informations sur la représentation générale des femmes dans les entités du système des Nations Unies, et portent sur trois éléments : nominations, promotions et cessations de service. La multiplication des nominations, des promotions et des cas de maintien en fonctions (diminution des cessations de service) est essentielle si l'on souhaite atteindre rapidement la parité hommes-femmes. Il est indispensable d'analyser ces éléments pour mieux comprendre les obstacles spécifiques qui s'opposent à la représentation des femmes.

1. Nominations dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies

32. Au cours de la période considérée, la totalité des 32 entités des Nations Unies ont communiqué des données sur les nouvelles nominations de femmes pour tous les types de contrats (ininterrompu/permanent, à durée déterminée et temporaire). Comme le montre le tableau 7 ci-dessous, sur un total de 13 214 nominations, 6 086 concernaient des femmes, soit une proportion de 46,1 %, en légère hausse par rapport au chiffre de 45,2 % en 2009.

Nominations par classe

33. La proportion de femmes nommées dans le système des Nations Unies avec des contrats d'au moins un an a considérablement varié (voir tableau 6 ci-dessous). Au total, les nominations de femmes ont reculé de 1,3 point de pourcentage depuis 2009. Une baisse a également été observée dans les classes P-4, P-5 et D-2. À l'inverse, la proportion de femmes nommées à des postes hors cadre a progressé de 6,8 points de pourcentage, passant de 24 % en 2009 à 30,8 % en 2011 (28 femmes sur 91 nominations). Ce chiffre représente la plus forte augmentation de ces dernières années et démontre que l'aptitude à l'exercice de l'autorité est importante et exerce une influence directe à ce niveau.

34. La plus forte proportion de femmes dans les nominations a été enregistrée dans la classe P-1, qui a progressé de 6,3 points de pourcentage depuis 2009 pour atteindre 64,1 % (59 sur 92). La plus faible proportion a été enregistrée dans la catégorie D-2 (35 sur 123, soit 28,5 %). Dans la fourchette des postes P-1 à D-2, plus la classe était élevée, plus le nombre des femmes était faible; les femmes avaient plus de deux fois plus de chances d'être nommées à des postes appartenant à la catégorie la plus basse des administrateurs que dans n'importe laquelle des quatre catégories les plus élevées (P-5 à hors cadre). La part relativement importante des femmes dans les nominations aux catégories les plus basses explique également la concentration des femmes dans ces catégories, et la lenteur des progrès dans les classes P-4 à D-1 montre qu'il faut redoubler d'efforts pour nommer davantage de femmes (voir annexe Web VIII).

Tableau 6
Pourcentage des nominations de femmes ayant des contrats d'au moins un an, tous lieux d'affectation confondus, de la classe P-1 aux fonctionnaires hors cadre dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 et du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011

(Pourcentage de nominations de femmes par classe)

Années	Hors cadre								Toutes classes
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1		
1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 ^a	24,0	29,2	27,3	31,1	37,4	44,9	60,0	57,8	43,4
1 ^{er} janvier 2010 to 31 décembre 2011 ^b	30,8	28,5	28,8	30,0	35,6	45,0	58,0	64,1	42,1
Variation en points de pourcentage	6,8	(0,7)	1,5	(1,1)	(1,8)	0,1	(2,0)	6,3	(1,3)

Source : Entité des Nations Unies.

^a Données pour 2009 établies d'après les chiffres communiqués par 28 entités des Nations Unies. Ces données ont été modifiées après la publication du rapport précédent (A/65/334). Les chiffres présentés ici sont les plus récents.

^b Données pour 2011 d'après les chiffres communiqués par 32 entités des Nations Unies.

Nominations par lieu d'affectation : siège et hors siège

35. Une analyse des nominations de femmes par type de contrat et par lieu d'affectation a révélé que la proportion de femmes nommées au siège d'une entité était supérieure à celle des femmes nommées hors siège, toutes classes confondues. Le tableau 7 montre que les nominations de femmes au siège des diverses entités constituent 50 % (3 734) de l'ensemble des nominations au siège et 40,5 % (2 375) des nominations hors siège. Pour les postes hors classe, contrairement aux progrès généraux dont il a été question plus haut, la proportion des nominations hors siège a baissé de 2,3 %¹⁵. À la classe D-2, les nominations ont chuté de 2,9 points de pourcentage, soit à 12,5 %, contre 38,2 % au siège. De manière générale, la parité des sexes au niveau des nominations n'a été atteinte ou dépassée 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
Pourcentage des nominations de femmes des classes P-1 à la catégorie hors classe dans les villes sièges et dans les villes hors siège du système des Nations Unies, tous types de contrats confondus, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011

Niveau	Répartition des nominations – tous types de contrats						Tous types de contrats		
	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	
Hors classe	43	23	34,8	38	6	13,6	81	29	26,4
D-2	55	34	38,2	49	7	12,5	104	41	28,3

¹⁵ Six sur 44 au cours de la période considérée, contre 7 sur 51 pour la période précédente.

Niveau	Répartition des nominations – tous types de contrats						Tous types de contrats		
	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	
D-1	137	77	36,0	116	44	27,5	253	121	32,4
Total partiel	235	134	36,3	203	57	21,9	438	191	30,4
P-5	782	385	33,0	515	217	29,6	1 297	602	31,7
P-4	898	728	44,8	1 059	595	36,0	1 957	1 323	40,3
P-3	1 179	1 526	56,4	1 266	962	43,2	2 445	2 488	50,4
P-2	521	802	60,6	426	500	54,0	947	1 302	57,9
P-1	73	136	65,1	25	44	63,8	98	180	64,7
Total partiel	3 452	3 577	50,9	3 291	2 318	41,3	6 744	5 895	46,6
Total général	3 731	3 734	50,0	3 494	2 375	40,5	7 128	6 086	46,1

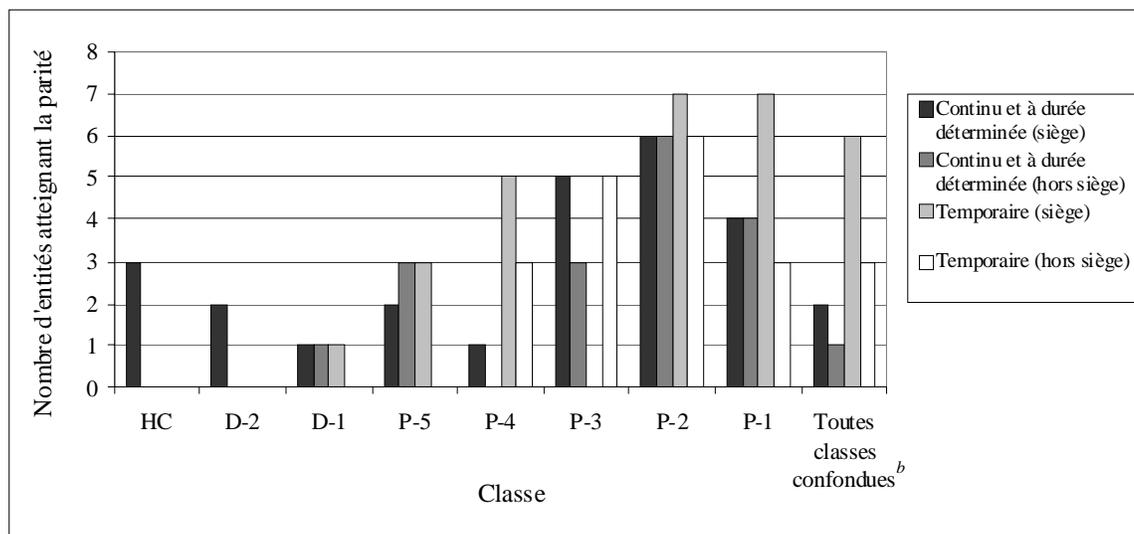
Source : Tableau établi sur la base des informations communiquées par 32 entités des Nations Unies.

36. Les huit entités comptant plus de 1 000 agents dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ont été analysées séparément, car leur effectif important les rend moins sensibles aux fluctuations extrêmes en pourcentages (voir fig. III ci-après)¹⁶. La parité globale dans les nominations pour des contrats d'un an ou plus a été atteinte dans les services des sièges du PNUD et de l'UNICEF et dans les bureaux hors siège de l'UNICEF. Trois entités – l'UNICEF, le PAM et l'OMS – ont atteint la parité aux postes hors classe et deux entités – le PNUD et le HCR – l'ont fait pour les postes de la classe D-2, mais cette parité ne concerne que les sièges et les contrats d'un an ou plus. La représentation relativement faible des femmes dans les bureaux hors siège peut être attribuée en partie aux obligations familiales qu'elles ont à assumer, souvent de manière disproportionnée.

37. Dans l'ensemble, qu'il s'agisse des sièges ou des bureaux hors siège, les entités étaient plus susceptibles d'atteindre la parité dans les engagements temporaires que dans les engagements d'un an ou plus. Toutefois, une ventilation des postes par classe révèle qu'aucune entité n'a atteint à son siège la parité dans les engagements temporaires aux classes supérieures à P-4. C'est à ONUSIDA que la représentation des femmes dans le personnel temporaire des lieux d'affectation hors siège était la plus élevée (53,8 %), preuve qu'il est possible d'atteindre la parité dans les bureaux hors siège (voir annexe Web IX). La proportion relativement importante de femmes dans les emplois temporaires permet de déduire que les femmes sont nombreuses à profiter de la souplesse que ces contrats peuvent offrir mais qu'elles doivent du coup renoncer aux avantages des contrats plus sûrs, qui sont accordés d'une manière disproportionnée aux hommes.

¹⁶ FAO, AIEA, PNUD, HCR, UNICEF, Secrétariat de l'ONU, PAM et OMS.

Figure III
Nombre d'entités des Nations Unies, comptant 1 000 fonctionnaires ou plus^a, atteignant la parité dans les nouvelles nominations de femmes à des postes P-1 à hors classe, par type de contrat et lieu d'affectation, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011



Source : Entités des Nations Unies.

^a Graphique établi sur la base des données communiquées par la FAO, l'AIEA, le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, le HCR, l'UNICEF, le PAM et l'OMS.

^b Nombre total d'entités atteignant la parité; par type de contrat, toutes classes confondues.

Nominations par entité

38. Comme le montre le tableau 8 ci-après, la majorité des entités des Nations Unies avaient atteint ou presque atteint la parité dans les nouvelles nominations en données agrégées pour la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Onze entités ont atteint ou dépassé la parité dans les nominations à des postes sur contrat d'un an ou plus, soit trois de plus qu'en 2009. Onze autres entités étaient raisonnablement en passe d'atteindre la parité, puisque la proportion de femmes nommées y représentait entre 40 % et 49 % de l'ensemble des nominations. Ce tableau encourageant est toutefois assombri par les faibles progrès obtenus s'agissant des postes de décision des classes P-5 et au-dessus. À cet égard, il convient de relever que des taux de nominations supérieurs à 50 % auraient pour effet d'accélérer l'obtention de la parité.

39. Si l'on compare la classe P-5 à la catégorie hors classe et la classe P-1 à la catégorie hors classe, on constate que les entités n'ont pas accompli de progrès dans les catégories de rang supérieur. Ainsi, l'OPS a dépassé la parité en données agrégées pour les classes P-1 à hors classe, mais les femmes n'y représentaient que 23,1 % des nominations dans les catégories de rang supérieur. Huit entités ont atteint ou dépassé la parité aux plus hauts échelons (soit 2 de plus qu'en 2009), mais seuls le CCI, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et le PAM ont augmenté la représentation des femmes dans les nominations à ces classes. Dans cinq entités, les femmes représentaient entre 40 % et 49 % des nouvelles nominations. L'UNICEF, en particulier, était très près d'atteindre la parité dans les

nominations et comptait un total suffisamment important de nominations pour que le fait mérite d'être mentionné. Le groupe le plus important (15 entités) était toutefois loin d'atteindre l'objectif de la parité, n'ayant nommé que moins de 30 % de femmes aux classes P-5 et au-dessus. En résumé, les données confirment que peu de progrès ont été accomplis s'agissant de nommer des femmes à des postes de décision, sauf aux plus hauts postes hors classe, ce qui permet de conclure qu'il faudra redoubler d'efforts si l'on veut atteindre la parité dans un avenir proche.

Tableau 8

Comparaison de la proportion de femmes nommées de la classe P-1 à la catégorie hors classe et de la classe P-5 à la catégorie hors classe sur des contrats d'un an ou plus dans le système des Nations Unies, tous lieux d'affectation confondus, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, par entité

Pourcentage de femmes nommées	Nombre d'entités concernées	Entités concernées	Nombre d'entités concernées	
			Classe P-1 à hors classe	Classe P-5 à hors classe
>50	11	ONU-Femmes 78,0 (46/59), CIJ 68,8 (11/16), CFPI 66,7 (2/3), UNITAR 60,0 (6/10), Centre international de formation de l'OIT 56,3 (9/16), FNUAP 54,4 (86/158), OPS 53,7 (51/95), UNICEF 52,2 (228/438), ONUSIDA 52,1 (25/48), OMPI 51,4 (38/74), OMT 50,0 (4/8)	8	CIJ 100 (1/1), UNITAR 100 (2/2), ONU-Femmes 67,9 (19/28), ONUSIDA 66,7 (10/15), CCI 50,0 (2/4), Centre international de formation de l'OIT 50,0 (1/2), HCR 50,0 (8/16), PAM 50,0 (8/16)
40-49	11	UNRWA 49,5 (50/101), UNESCO 47,4 (54/114), FIDA 47,1 (49/104), CCI 47,1 (16/34), UIT 44,3 (43/97), OMI 44,0 (11/25), HCR 43,2 (83/192), OIT 43,1 (31/72), Secrétariat de l'ONU 41,7 (1 114/2 674), PNUD 41,3 (460/1 115), OMS 41,1 (78/190)	5	UNICEF 46,4 (32/69), UNRWA 43,8 (7/16), OMPI 43,5 (10/23), OIT 42,9 (9/21), Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies 42,3 (11/26)
30-39	5	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies 39,8 (35/88), FAO 37,6 (171/455), PAM 34,2 (39/114), UNOPS 33,3 (47/141), UPU 33,3 (6/18)	4	FIDA 36,0 (9/25), FNUAP 35,9 (14/39), OMI 33,3 (2/6), UNESCO 32,4 (11/34)
<30	5	UNU 28,6 (10/35), AIEA 26,4 (69/261), ONUDI 24,5 (13/53), OACI 18,2 (10/55), OMM 18,2 (4/22)	15	UIT 28,1 (9/32), OMS 27,5 (19/69), PNUD 27,0 (54/200), Secrétariat de l'ONU 26,3 (114/434), UNOPS 25,0 (8/32), OMT 25,0 (1/4), OPS 23,1 (3/13), UNU 20,0 (1/5), FAO 19,5 (15/77), AIEA 12,7 (9/71), OACI 8,3 (1/12), ONUDI 7,1 (1/14), CFPI 0 (0/1), UPU 0 (0/1), OMM 0 (0/6)
Total	32		32	

Source : Tableau établi sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

40. Pour comprendre pourquoi il n'y a pas eu de progrès dans les nominations de femmes, il faut se pencher sur le processus de sélection du personnel (voir annexe Web X). Les femmes sont sous-représentées à tous les stades de la procédure de soumission des candidatures et de sélection, mais la proportion de candidates sélectionnées est supérieure (43,1 %) à celle des candidatures soumises (38,1 %); il

s'agit là d'une tendance extrêmement positive qu'il faut encourager¹⁷. Toutefois, bien que, à proportion, le nombre de candidatures de femmes transmises au responsable du recrutement ait été supérieur pour les postes de la classe P-5 (32 %) que pour ceux de la classe P-4 (30,9 %), les femmes ont été de fait moins nombreuses à être sélectionnées à des postes P-5 (29,3 %) qu'à des postes P-4 (46 %) – ce qui signifie que les obstacles à la parité ne seront pas surmontés par une simple augmentation de la proportion de candidates qualifiées.

41. Que la proportion de femmes sélectionnées, en données agrégées, à des postes des classes P-5 à D-2 (29,8 %) soit nettement inférieure à la proportion de femmes recommandées (34,3 %) à ces postes est un autre fait préoccupant. Il mérite l'attention des cadres supérieurs, qui sont souvent directement responsables des nominations intervenant à ces classes, et peut entraîner la nécessité de prendre des mesures particulières pour garantir la sélection de femmes, à compétences égales ou supérieures, aux postes P-5 à D-2.

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

42. Au total, 30 des 32 entités du système des Nations Unies ont communiqué des informations sur les promotions pour la période faisant l'objet du présent rapport¹⁸. Ces données révèlent que les femmes représentent 42,1 % de l'ensemble des promotions portant sur des contrats d'un an ou plus. À noter, en particulier, que si les femmes représentent 43,3 % des promotions aux classes P-2 à D-1, elles ne représentent que 25,5 % des promotions à la classe D-2 (voir tableau 9 ci-dessous)¹⁹.

Promotions par classe

43. Il ressort d'une analyse des promotions par classe dans l'ensemble des entités que la parité a été dépassée aux classes P-2 (58,6 %) et P-3 (54 %) (voir le tableau 9 ci-après). D'autres progrès ont été accomplis pour les postes de la classe P-4 où, au taux actuel de l'évolution (1,7 point de pourcentage), la parité dans les promotions sera obtenue en moins de trois ans. En revanche, s'agissant des classes P-5 à D-2, 31,7 % des promotions concernaient des femmes. La faible proportion de femmes promues aux classes les plus élevées est une des raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées à ces classes dans l'ensemble des organismes des Nations Unies (voir annexe Web XI).

44. La proportion de femmes promues diminue à mesure qu'on grimpe les échelons hiérarchiques, dans un rapport inversement proportionnel, qui passe de 58,6 % pour la classe P-2 à moins de la moitié de ce chiffre à la classe D-2. Dans l'ensemble, les femmes étaient 2,3 fois plus susceptibles d'être promues à la classe P-2 qu'à la classe D-2. Toutefois, en termes relatifs, peu de femmes sont réellement promues à la classe P-2 parce que, globalement, il y a moins de promotions. Ainsi,

¹⁷ Tableau établi sur la base des données communiquées par 20 entités des Nations Unies. Deux entités – l'OPS et l'OMS – ont communiqué à titre collectif leurs données sur les postes vacants.

¹⁸ L'UNOPS et ONU-Femmes n'ont pas communiqué d'informations au cours de la période considérée.

¹⁹ Les postes hors classe ne sont inclus dans aucune des informations sur les promotions car ils font l'objet de nominations directes et non de promotions. En outre, toutes les informations sur les promotions portent sur des contrats d'un an ou plus (continus et à durée déterminée), à l'exclusion des contrats de temporaire.

le nombre total de femmes promues aux classes P-2 et P-3 (495) – les seules classes où la parité a été atteinte – est inférieur au nombre d'hommes promus rien qu'à la classe P-4 (662). Ce déséquilibre n'est pas compensé par des nominations à des postes de ces classes (voir par. 33 et 34 ci-dessus), si bien que les femmes qualifiées sont moins nombreuses à se retrouver en haut de la hiérarchie des organismes des Nations Unies²⁰. Il convient de noter à cet égard que pour atteindre la parité des sexes dans un délai raisonnable et la maintenir, il peut se révéler nécessaire de nommer et de promouvoir plus de femmes que d'hommes, en particulier aux catégories de rang supérieur.

Tableau 9

Répartition par sexe et par classe (P-2 à D-2) des fonctionnaires de rang supérieur promus, ayant des contrats d'un an ou plus dans le système des Nations Unies, tous lieux d'affectation confondus, du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 et du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011

Classe	Répartition par sexe des fonctionnaires ayant des contrats d'un an ou plus								Variation en points de pourcentage (2009-2011)
	Du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 ^a				Du 1 ^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011 ^b				
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	
D-2	91	31	122	25,4	82	28	110	25,5	0,1
D-1	181	82	263	31,2	262	113	375	30,1	(1,1)
Total partiel, D	272	113	385	29,4	344	141	485	29,1	(0,3)
P-5	415	257	672	38,2	592	294	886	33,2	(5,0)
P-4	544	432	976	44,3	662	565	1 227	46,0	1,7
P-3	317	364	681	53,5	323	379	702	54,0	0,5
P-2	60	100	160	62,5	82	116	198	58,6	(3,9)
Total partiel, P	1 336	1 153	2 489	46,3	1 659	1 354	3 013	44,9	1,4
Total général	1 608	1 226	2 874	42,7	2 003	1 495	3 498	42,7	0,0

Source : Entités des Nations Unies.

^a Données pour 2009 établies sur la base des informations communiquées par 26 entités des Nations Unies. Ces données ont été modifiées après la publication du rapport précédent (A/65/334). Les données présentées ici sont les dernières en date.

^b Tableau établi sur la base des informations communiquées par 30 entités des Nations Unies; l'UNOPS et ONU-Femmes n'ont pas communiqué d'informations.

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

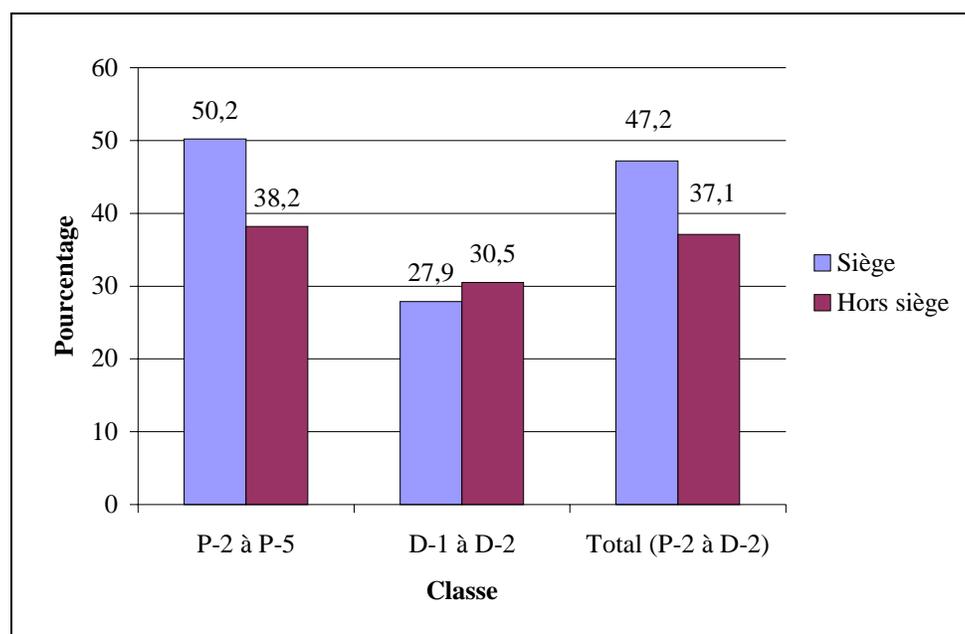
45. Il ressort d'une analyse des promotions par lieu d'affectation (siège et hors siège) (voir fig. IV ci-après) que, dans l'ensemble, le nombre de femmes promues, à proportion, à la classe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (P-2 à D-2), a été supérieur au siège (47,2 %) qu'hors siège (37,1 %) en 2010 et 2011 (voir annexe Web XI). Cependant, comme lors de la période faisant l'objet du rapport

²⁰ Les données comparatives sur les nominations, en données agrégées, aux classes P-2 et P-3 pour les contrats d'un an ou plus révèlent que les emplois sont davantage accordés aux candidats externes qu'aux candidats internes, mais que la majorité d'entre eux sont attribués à des hommes.

précédent, cette tendance s'est inversée aux classes D-1 et D-2, auxquelles les femmes ont été plus nombreuses à être promues aux bureaux hors siège (30,5 %) qu'aux sièges (27,9 %). En fait, dans les services des sièges, la proportion des femmes promues aux classes P-2 à P-5 (50,2 %) a pratiquement doublé celle des femmes promues dans les catégories supérieures (27,9 %).

Figure IV

Comparaison du pourcentage 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 dans le système des Nations Unies (siège et hors siège) entre le 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011^a



Source : Entités des Nations Unies.

^a Graphique établi sur la base des données communiquées par 30 entités des Nations Unies; l'UNOPS et ONU-Femmes n'ont pas communiqué de données.

Promotions par entité

46. Le tableau 10 ci-après montre globalement la proportion et le nombre de femmes promues aux classes P-2 à D-2 et aux classes supérieures (P-5 à D-2) dans chaque entité en 2010 et 2011. Le nombre d'entités qui ont atteint ou dépassé la parité des sexes dans les promotions, en données agrégées, aux classes P-2 à D-2, a doublé pendant la période faisant l'objet du présent rapport, puisqu'il est passé de 6 à 12. En outre, le nombre d'entités où la proportion de promotions de femmes était inférieure à 30 % est passé de 7 en 2008-2009 à 3 en 2010-2011. C'est là un progrès significatif, toutes classes confondues, comme en témoignent les quatre entités – FIDA, UNICEF, OPS et OMPI – qui ont réalisé la parité dans les promotions aux classes P-2 à D-2, sans discontinuer, depuis le 1^{er} janvier 2008.

47. Cela dit, si l'on considère les classes supérieures (P-5 à D-2) isolément, la situation est tout autre, puisque seules six entités atteignent la parité dans les

promotions. Bien que ce chiffre soit le triple du nombre d'entités qui ont atteint la parité en 2009 et 2007, il illustre une tendance persistante au sein des organismes des Nations Unies, où la majorité des promotions accordées aux femmes le sont aux classes P-2 à P-4 (70,9 %). Ainsi, dans trois des entités où 100 % des promotions aux classes P-5 à D-2 ont été attribuées à des hommes – UNRWA (0/7), UNU (0/2), OMC (0/5) –, plus de 30 % des promotions aux classes P-2 à P-4 ont été accordées à des femmes. Il s'ensuit que le nombre d'entités où les femmes représentent moins de 30 % des promotions aux classes P-5 à D-2 est resté inchangé depuis 2009 (13).

48. L'OMM a été la seule entité ayant atteint la parité aux classes D-2, D-1 et P-5, tandis que cinq autres entités n'ont atteint la parité que pour la classe D-1, soit trois fois plus qu'en 2009. Par contre, cinq entités – FAO, OMI, ONUSIDA, UPU et OMPI – n'ont promu que des hommes à la classe D-2 et trois – AIEA, CCI et UIT – n'ont promu que des hommes à la classe D-1.

49. Parmi les entités qui ont accordé des promotions dans au moins deux des classes P-5, D-1 et D-2 (21), celles qui ont atteint la parité à la classe P-5 ont également atteint la parité dans les promotions aux classes D-1 ou D-2 (4/4). À l'inverse, seules 16,7 % des entités qui n'ont pas atteint la parité dans les promotions à la classe P-5 ont atteint la parité aux classes D-1 ou D-2 (3/18). Ce phénomène donne à penser que les entités qui donnent en priorité des promotions aux femmes à la classe P-5 sont plus susceptibles de faire également progresser les choses en ce qui concerne les postes de directeur.

Tableau 10

Comparaison du pourcentage des promotions de femmes ayant des contrats d'un an ou plus promues aux classes P-2 à D-2 et aux classes P-5 à D-2 dans le système des Nations Unies, tous lieux d'affectation confondus, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, par entité^a

Pourcentage de femmes promues	Nombre d'entités concernées		Nombre d'entités concernées	
	1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011 ^a	Entités des Nations Unies et nombre de promotions (femmes/total) 1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011	1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011 ^b	Entités des Nations Unies et nombre de promotions (femmes/total) 1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011
		<i>Classes P-2 à D-2</i>		<i>Classes P-5 à D-2</i>
>50	12	CFPI 100,0 (2/2), UNITAR 100,0 (2/2), Centre international de formation de l'OIT 60,0 (3/5), FNUAP 57,8 (37/64), OMPI 56,1 (46/82), UNICEF 55,7 (170/305), OPS 52,9 (27/51), FIDA 52,4 (11/21), ONUSIDA 51,6 (16/31), OMI 51,2 (21/41), Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies 50,0 (2/4), UNU 50,0 (4/8)	6	UNITAR 100,0 (2/2), OMM 75,0 (3/4), FIDA 60,0 (3/5), ONUSIDA 52,6 (10/19), Centre international de formation de l'OIT 50,0 (1/2), FNUAP 50,0 (10/20)
40-49	8	UNESCO 49,6 (65/131), OIT 48,6 (51/105), OMM 45,5 (5/11), UIT 43,2 (19/44), CIJ 42,9 (3/7), OACI 41,9 (13/31), PAM 41,2 (77/187), Secrétariat de l'ONU 41,0 (644/1572)	2	UNICEF 45,7 (49/107), UNESCO 40,0 (12/30)
30-39	7	FAO 38,2 (99/259), OMS 36,5 (112/307), OMT 36,4 (4/11), UNRWA 31,6 (6/19), PNUD 30,8 (4/13), AIEA 30,7 (31/101), HCR 30,0 (3/10)	6	OIT 34,5 (19/55), OPS 33,3 (5/15), Secrétariat de l'ONU 33,3 (190/571), OMPI 32,3 (10/31), PAM 31,8 (21/66), PNUD 30,8 (4/13)

Pourcentage de femmes promues	Nombre d'entités concernées		Nombre d'entités concernées	
	1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011 ^a	Entités des Nations Unies et nombre de promotions (femmes/total) 1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011	1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011 ^b	Entités des Nations Unies et nombre de promotions (femmes/total) 1 ^{er} janvier 2010-31 décembre 2011
	<i>Classes P-2 à D-2</i>		<i>Classes P-5 à D-2</i>	
<30	3	ONUDI 28,9 (13/45), CCI 25,0 (5/20), UPU 0,0 (0/9)	13	UIT 29,4 (5/17), OMS 26,2 (50/191), OMI 25,0 (4/16), HCR 25,0 (2/8), AIEA 20,0 (7/35), CCI 20,0 (1/5), FAO 19,6 (21/107), ONUDI 19,0 (4/21), OACI 16,7 (2/12), UNU 0 (0/2), UPU 0 (0/5), UNRWA 0 (0/7), OMT 0 (0/5)
Total	30		27	

Source : Entités des Nations Unies.

^a Tableau établi sur la base des données communiquées par 30 entités des Nations Unies; l'UNOPS et ONU-Femmes n'ont pas communiqué de données.

^b La CIJ, la CFPI et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'ont pas fait état de promotions aux classes P-5 à D-2 au cours de la période considérée.

50. Comme pour les nominations, les données sur les promotions fournies par les entités indiquent que la proportion d'hommes promus aux classes les plus élevées (P-5 à D-2) continue d'être de loin supérieure à celle des femmes. Il conviendrait de déployer des efforts concertés et ciblés, avec notamment un suivi durable et constant, pour accélérer la réalisation de progrès, en particulier au sein des entités où ces proportions sont inférieures à la moyenne du système des Nations Unies. Par ailleurs, comme les hommes ont également représenté la majorité des transferts au cours de la période considérée (58 %) ²¹, une plus grande mobilité interinstitutions permettrait d'augmenter le nombre de postes – toutes classes confondues – à la disposition des femmes (voir annexe Web XII).

Cessations de service au sein du système des Nations Unies dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

51. Pour la période faisant l'objet du présent rapport, les 32 entités ont fourni des données sur les départs des fonctionnaires. Au total, 12 694 fonctionnaires (tous types de contrat et tous lieux d'affectation confondus) ont cessé leurs fonctions, dont 5 682 de femmes (soit 44,8 %, en hausse par rapport aux 42,6 % de la période précédente). L'analyse par classe montre que la proportion de départs chez les femmes va de 62,3 % à la classe P-1 à 25,3 % à la classe D-2 (voir annexe Web XIII).

52. Le motif de départ le plus courant est l'expiration du contrat : 46,5 % chez les femmes et 41,3 % chez les hommes, pour les contrats d'un an ou plus. Le deuxième motif est la démission (26,6 % des départs chez les femmes et 20,7 % chez les hommes). Il serait intéressant de savoir pourquoi ces deux motifs de départ sont plus invoqués par les femmes que par les hommes, ces femmes qui quittent l'Organisation représentant un nombre important de personnes qualifiées qui, si elles restaient en fonctions, contribueraient à accélérer les progrès vers la parité des sexes.

²¹ En tout, 2 148 transferts interorganisations sur 5 114 ont été accordés à des femmes.

53. En outre, la proportion d'hommes partant à l'âge légal de départ à la retraite aux classes P-2 à D-2 (74 %) est considérablement plus élevée que leur proportion dans le système (59 %); ils sont donc plus nombreux que les femmes à prendre leur retraite à ces échelons. Il en est de même dans les catégories supérieures (P-5 à D-2), où les hommes constituent 77,8 % des départs à la retraite mais seulement 67,9 % du personnel. L'écart entre hommes et femmes pourrait donc être comblé si la sélection du personnel tenait compte des évaluations et de la planification (voir annexe Web XIV). On peut donc s'étonner que seules 15 entités aient pris en compte une évaluation des modifications d'effectif pour les cinq années à venir et que seule la moitié d'entre elles se soient appuyées sur une évaluation du nombre d'hommes et de femmes à recruter à chaque classe (voir plus loin, par. 77).

Cessations de service par classes

54. Toutes choses étant égales par ailleurs, la proportion des départs chez les femmes devrait correspondre à celle de leur représentation générale dans le personnel. Pourtant, pour tous les types de contrat, il lui est supérieur (44,8 % contre 42,4 %²²), ce qui indique que, dans l'ensemble, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à cesser leurs fonctions.

55. Néanmoins, pour les contrats d'un an ou plus, la proportion de femmes cessant leurs fonctions diminue à chaque échelon supérieur à partir de la classe P-2 (sauf catégorie des fonctionnaires hors cadre). Par conséquent, à toutes les classes sauf P-2 et P-3, le taux des départs chez les femmes est proportionnellement inférieur à celui de leur représentation dans le système des Nations Unies (voir tableau 11 ci-après). Le taux d'attrition des femmes est donc inférieur à celui des hommes pour ces deux classes. Par conséquent, dans presque toutes les classes et pour les contrats d'un an ou plus, les femmes risquent moins que les hommes de quitter leur emploi, ce qui permettrait de réaliser des économies.

56. Aux classes P-5 et D-1, le taux de départ des femmes a été inférieur à leur représentation globale, soit 4,5 et 4,1 %, respectivement. Par contre, il a grimpé en flèche pour la catégorie hors cadre, passant de 15,6 % pour la période précédente à 27,1 % pour la période en cours, alors que la proportion générale des femmes dans cette même catégorie a à peine changé, passant de 28,1 à 29,2 %²³. En outre, à la classe D-2, le taux de départs chez les femmes est passé de 21,6 % à 24 % entre les deux périodes considérées, alors que la proportion de femmes dans cette classe n'a augmenté que de 1,4 %.

²² Sur la base des données fournies par les 31 entités (à l'exception de la Caisse commune des pensions), sur les cessations de fonctions pour tous les types de contrat, de la classe P-1 à la catégorie des fonctionnaires hors cadre.

²³ Dans le cycle de rapport précédent, il y a eu 10 départs chez les femmes pour 64 fonctionnaires hors cadre et, dans la période considérée, 29 départs pour 107 fonctionnaires hors cadre.

Tableau 11
**Comparaison entre le pourcentage de femmes et la proportion de départs
chez les femmes de la classe P-1 aux catégories hors cadre dans le système
des Nations Unies, pour les contrats d'un an ou plus et tous lieux
d'affectation confondus, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011^a**

(En pourcentage)

<i>Classe</i>	<i>Hors cadre</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>
Représentation des femmes dans le système des Nations Unies ^b	29,2	27,4	30,2	33,1	39,4	45,2	56,9	60,2
Proportion de femmes en pourcentage dans le nombre total des cessations de services dans le système	27,1	24,0	26,1	28,6	35,6	46,8	60,7	51,7
Différence entre le pourcentage de femmes et le pourcentage des cessations de service	2,1	3,4	4,1	4,5	3,8	(1,6)	(3,8)	6,5

Source : Entités des Nations Unies.

^a Sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

^b Au 31 décembre 2011; voir tableau 1 plus haut.

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

57. Il ressort d'une analyse des cessations de service par lieu d'affectation que la proportion de femmes quittant l'Organisation est considérablement réduite dans les bureaux extérieurs, et cela pour tous les types de contrat et toutes classes confondues (voir tableau 12 ci-après). Cela n'est pas étonnant compte tenu de la proportion moins élevée de femmes dans les bureaux hors siège (36,7 % contre 45,5 % aux sièges). Dans chaque lieu d'affectation, la proportion de femmes cessant leurs services a été supérieure à leur représentation dans ce même lieu²⁴. Toutefois, la différence est plus grande aux sièges (4,7 points de pourcentage), ce qui indique que les taux de départ des femmes sont plus élevés que ceux des hommes dans les services des sièges par rapport à ceux qui sont enregistrés dans les bureaux hors siège.

58. Dans les bureaux hors siège, la proportion des femmes cessant leurs fonctions a été moins élevée que celle des hommes en ce qui concerne la classe P-4 et au-dessus, alors que dans les services du siège où cela n'a été le cas que pour les classes P-5, D-2 et les catégories hors cadre. Il faut donc se demander pourquoi les occupants des postes P-4 et D-1 au siège des différentes entités quittent l'Organisation en plus grand nombre que les hommes. Par contre, dans le cas des bureaux hors siège, la proportion particulièrement faible de femmes de la classe P-5 et des catégories hors cadre, qui cessent leurs fonctions, par rapport à leur effectif à ces niveaux, laisse penser que ce qui empêche la parité des sexes n'est pas tant la difficulté à retenir les femmes à leur poste que leur recrutement en premier lieu. Les mesures visant à augmenter les nominations et les promotions dans les bureaux hors siège devraient donc entraîner des progrès importants.

²⁴ Dans les villes sièges, les femmes représentent 50,2 % des départs et 45,5 % du personnel; dans les bureaux extérieurs, elles constituent 38,5 % des départs et 36,7 % du personnel (pour tous types de contrat).

Tableau 12
Ventilation des départs par sexe, de la classe P-1 aux catégories hors cadres, au sein du système des Nations Unies (siège et hors siège), pour tous les types de contrat, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011^a

Classe	Comparaison entre la ventilation des départs par sexe et la représentation des femmes					
	Siège			Hors siège		
	Pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes qui quittent l'Organisation	Différence de pourcentage	Pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes qui quittent l'Organisation	Différence de pourcentage
Hors cadre	28,4	28,0	0,4	29,7	14,3	15,4
D-2	28,9	28,4	0,5	24,4	20,7	3,7
D-1	31,9	34,0	(2,1)	28,2	21,6	6,6
P-5	34,6	32,9	1,7	31,0	25,9	5,1
P-4	44,1	47,3	(3,2)	34,5	33,2	1,3
P-3	52,8	58,9	(6,1)	38,7	45,3	(6,6)
P-2	60,4	63,7	(3,3)	53,0	54,9	(1,9)
P-1	65,3	64,4	0,9	58,3	50,0	8,3
Total	45,5	50,2	(4,7)	36,7	38,5	(1,8)

Source : Entités des Nations Unies.

^a Sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

Cessations de service par entité

59. Dans 14 entités, la proportion de départs chez les femmes a été inférieure à celle de l'ensemble des fonctionnaires, tous types de contrat confondus (voir annexe Web XIII)²⁵. Dans les 17 autres²⁶, cependant, elle a été supérieure à leur représentation générale, indiquant que dans la majorité de ces entités, le taux d'attrition des femmes est supérieur à celui des hommes²⁷. Sept entités (AIEA, ONUSIDA, UNESCO, FNUAP, UNITAR, UNOPS et PAM) ont enregistré une part de départ chez les femmes proche (à 2 % près) de leur représentation globale. Le FIDA a enregistré la plus forte proportion de départs chez les femmes par rapport à leur représentation (60,4 % et 44,5 %, respectivement). La CIJ a enregistré le taux le plus faible de départs chez les femmes par rapport à leur représentation, celles-ci constituant 62,5 % du personnel mais seulement 22,2 % des départs²⁸. Il n'y a eu aucun départ à la Caisse commune des pensions.

²⁵ AIEA, OACI, CIJ, CFPI, OPS, PNUD, UNESCO, HCR, ONUDI, UNRWA, UNU, OMC, OMPI et OMM.

²⁶ Les données concernant les cessations de service fournies par l'OMS pour la période considérée étaient incomplètes et pourraient donc être inexactes.

²⁷ FAO, FIDA, OIT, OMI, CCI, Centre international de formation de l'OIT, UIT, ONUSIDA, FNUAP, UNICEF, UNITAR, UNOPS, Secrétariat de l'ONU, UPU, ONU-Femmes, PAM et OMS.

²⁸ La CIJ et l'OMC n'ont enregistré aucun départ chez les femmes, de la classe P-1 aux catégories hors cadre, pendant la période considérée.

60. Les données sur la cessation de service des femmes (voir plus haut tableau 12) révèlent qu'invariablement, aux sièges et dans les bureaux hors siège et à la classe P-4 et au-dessus, les femmes ont été nettement moins nombreuses que les hommes à partir. De plus, pour ces mêmes classes et pour les contrats d'un an ou plus, le taux de départ des femmes a été inférieur à leur représentation globale. Les femmes qui occupent des postes élevés semblent donc moins susceptibles que les hommes de quitter leurs fonctions, ce dont il faudrait tenir compte lors de l'élaboration des politiques, plus particulièrement dans le cadre des recrutements et des promotions.

III. Progrès accomplis et obstacles rencontrés sur la voie de la parité des sexes dans le système des Nations Unies

61. Donnant suite à la demande de l'Assemblée générale dans sa résolution 65/191 de lui faire rapport sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, ONU-Femmes a enquêté auprès des 32 entités des Nations Unies (voir annexe Web XV). Les progrès accomplis dans l'application des politiques et des pratiques pour l'égalité des sexes sont résumés ci-après, de même que les obstacles rencontrés sur la voie de la parité.

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

1. Stratégies pour la parité hommes-femmes

62. Il s'agit d'un ensemble de mesures institutionnelles visant à améliorer la représentation équilibrée des sexes et la situation des femmes avec par exemple la sensibilisation à la problématique hommes-femmes, le renforcement du suivi et de l'obligation de rendre compte et l'amélioration des conditions de travail par la promulgation et la mise en œuvre de politiques de ressources humaines appropriées.

63. Les stratégies de parité des sexes sont l'une des prescriptions du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et on peut donc s'étonner que seules 14 des 32 entités en aient élaboré une²⁹. Dix des 18 autres ont des plans dans ce sens. La CFPI et la Caisse commune des pensions ont indiqué qu'elles n'avaient pas de stratégies propres mais qu'elles appliquaient celles du Secrétariat de l'ONU. Le fait que seules huit entités aient déclaré avoir prévu des mécanismes de compte rendu dans leurs politiques est une autre source de préoccupation.

2. Tableaux de bord pour l'égalité des sexes

64. Le tableau de bord est un système de suivi qui intègre les données sur la parité des sexes pour l'entité, globalement et pour ses grandes composantes. Communément utilisée par les entités des Nations Unies, il permet de mesurer de manière efficace et régulière les progrès vers la parité des sexes.

²⁹ FIDA, OIT, CCI, PNUD, UNESCO, HCR, UNICEF, ONUDI, UNOPS, Secrétariat de l'ONU, UNRWA, PAM, OMS et OMM.

65. Au total, 10 entités ont indiqué qu'elles utilisaient un tableau de bord³⁰, soit davantage qu'en 2009 (avec seulement 7 entités) et constitue une inversion de la tendance à la baisse enregistrée entre 2007 et 2009 (4 entités n'avaient plus de tableau de bord). Quatre autres entités ont recours à des mécanismes différents pour présenter les données sur la parité des sexes³¹.

66. Autre préoccupation, la proportion d'entités fournissant des données en temps réel a baissé : 50 % contre 71 % en 2009. Du coup, l'utilité du tableau de bord pour ce qui est de déceler les évolutions négatives en amont, quand les mesures correctives sont le plus efficaces, s'en trouve diminuée.

3. Mesures temporaires spéciales pour améliorer la condition de la femme

67. La garantie de l'égalité de traitement des femmes et des hommes n'aboutit pas toujours à une égalité de fait. Il faudra donc peut-être utiliser un traitement différentiel pour tenir compte des différences biologiques et socialement construites entre les hommes et les femmes. Les mesures spéciales, à cet égard, sont des procédures visant à accélérer la réalisation de la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs et au-dessus. Ainsi que stipulé à l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ces mesures ont un caractère temporaire car elles seront abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité des sexes auront été atteints et maintenus pendant un certain temps.

68. Les mesures spéciales comprennent une panoplie d'instruments, de politiques et de pratiques (recrutements et promotions ciblés, programmes de formation pour les femmes et quotas) qui visent à assurer l'égalité des sexes en matière de recrutements et de promotions mais également à éliminer les formes et les effets passés et présents de la discrimination à l'égard des femmes.

69. Le Secrétariat de l'ONU a promulgué diverses mesures temporaires spéciales depuis 1996³², bien que le système actuel de dotation en effectifs en ait rendu un grand nombre obsolètes. Cette complexité a été soulignée par les entités ayant répondu à l'enquête, deux d'entre elles déclarant qu'elles n'avaient pas adopté de mesures spéciales parce qu'elles suivaient la pratique du Secrétariat, malgré le fait que le Secrétariat a lui-même déclaré avoir mis en place des mesures spéciales.

70. Pendant la période considérée, seules sept entités ont fait état de mesures spéciales pour améliorer la condition de la femme³³. Cette situation est largement due au fait qu'on ne sait pas exactement ce que désignent les mesures spéciales, puisque 12 entités ont cité des exemples de mesures spéciales ailleurs dans leurs réponses³⁴. En fait, les données de l'enquête pour 2011 montrent que la plupart des entités assimilent les mesures spéciales à l'obligation de préférer une candidate à un candidat si elle a des qualifications égales ou supérieures. Il faudra donc s'employer à mieux préciser la nature et la signification des mesures spéciales afin qu'elles puissent être pleinement utilisées par les entités des Nations Unies. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a noté que les mêmes

³⁰ FIDA, ONUSIDA, PNUD, UNESCO, HCR, UNICEF, UNOPS, UNRWA, Secrétariat de l'ONU et ONU-Femmes.

³¹ FAO, CFPI, OIT et PAM.

³² Voir ST/AI/412 et ST/AI/1999/9.

³³ ONUSIDA, UNESCO, HCR, ONUDI, Secrétariat de l'ONU, UNRWA et OMC.

³⁴ FAO, CFPI, FIDA, CCI, Centre international de formation de l'OIT, PNUD, UNICEF, UNITAR, Caisse commune des pensions, PAM, OMS et OMPI.

difficultés existaient pour les États parties et a publié la recommandation générale n° 25 pour préciser le sens de ces mesures³⁵.

71. Globalement, le nombre d'entités ayant adopté des mesures spéciales a augmenté depuis l'enquête de 2009, passant de 15 à 19. Ainsi, pour la première fois, la majorité des entités des Nations Unies ont des mesures spéciales. Cette tendance devrait se poursuivre : neuf autres entités ont indiqué qu'elles comptaient adopter des mesures spéciales dans les deux années à venir; quatre d'entre elles n'en ont actuellement aucune.

72. Les entités ont invoqué les raisons ci-après pour expliquer qu'elles n'avaient pas de mesures spéciales : le manque de volonté politique; la mauvaise compréhension des mesures spéciales; le nombre limité de candidats qualifiés; l'obligation de respecter le principe d'égalité de traitement des deux sexes. Dans ce contexte, il importe de souligner que, malgré les nombreuses difficultés rencontrées ces 10 dernières années, le Tribunal administratif des Nations Unies a confirmé la légalité des mesures spéciales, déclarant qu'elles étaient pleinement conformes aux objectifs de l'Article 8 de la Charte des Nations Unies³⁶.

4. Systèmes de sélection du personnel

73. Les politiques de sélection du personnel régissent la sélection et le recrutement des candidats dans le système des Nations Unies et elles sont administrées par des hauts responsables dans chaque entité. Elles peuvent servir à augmenter la proportion de candidates qualifiées et éliminer les biais dans le processus de sélection. La figure V ci-après montre le nombre d'entités dont les systèmes de sélection du personnel contiennent des dispositions qui ont une incidence sur le recrutement des candidates et leur promotion.

74. S'agissant des nominations, très peu d'entités ont recours aux mesures spéciales classiques de recrutement des femmes, neuf seulement exigent qu'une femme figure sur la liste des candidats recommandés³⁷ et quatre que les responsables chargés des recrutements demandent l'autorisation à leur département des ressources humaines avant de choisir un homme de préférence à une femme qualifiée pour les départements comptant un faible pourcentage de femmes³⁸.

75. Quinze entités ont un fichier de candidats non retenus qui pourraient être sélectionnés pour d'autres postes similaires, mais seulement quatre exigent que les candidates y figurent plus longtemps que les candidats et aucune n'a de fichier établi par sexe. Sur les entités disposant d'un fichier, la majorité (huit) ont indiqué qu'elles « ne l'utilisaient pas très souvent » pour la sélection et l'affectation des candidates. Il est intéressant de noter que la moitié des entités qui maintiennent les femmes plus longtemps dans leurs fichiers s'en servent « très souvent » pour sélectionner et placer des candidates.

76. S'agissant des promotions, 15 entités ont des postes réservés aux candidats internes. Pour la majorité d'entre elles (neuf), ces postes concernent moins de 20 % des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, bien que trois

³⁵ Voir Recommandation générale n° 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales.

³⁶ Voir, par exemple, jugement n° 671, affaire *Grinblat* (1994).

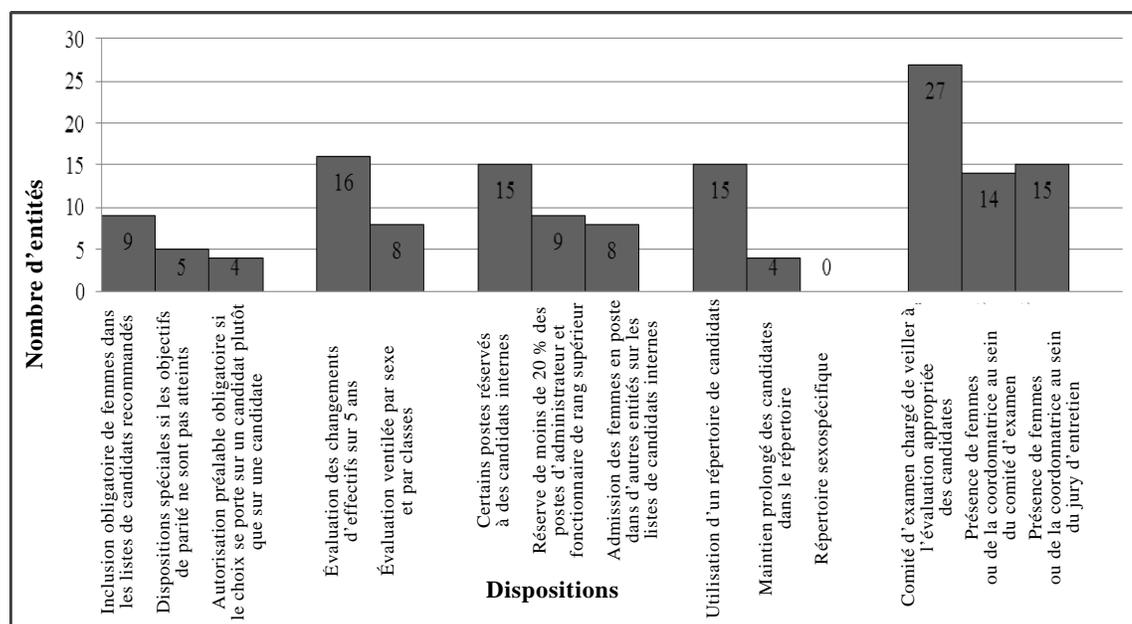
³⁷ FAO, PNUD, UNESCO, HCR, UNITAR, Secrétariat de l'ONU, PAM, OMS et OMPI.

³⁸ CFPI, Centre international de formation de l'OIT, PNUD et UNICEF.

(UIT, PNUD et UNESCO) aient réservé 40 % et 1 (PAM) 80 %. Au total, huit entités³⁹ traitent comme des candidates internes les femmes travaillant dans d'autres entités appartenant au régime commun des Nations Unies, pour la promotion et la nomination à certains échelons.

77. La figure V ci-après montre que les systèmes de sélection du personnel ne comportent aucune obligation de rendre compte de l'affectation des candidates. Sur les 16 entités qui tiennent compte de l'évaluation des modifications d'effectifs pour les cinq années à venir, seule la moitié s'appuient sur une évaluation du nombre d'hommes et de femmes à recruter dans les cinq années à venir, par classe. De plus, 18 entités n'exigent pas la présence d'une femme ou d'un coordonnateur/coordonnatrice des questions de parité dans leur organe de contrôle et 17 n'exigent ni l'une ni l'autre dans leur jury d'entretien. Par conséquent, l'obligation renforcée de rendre compte du processus de sélection et l'application plus stricte des stipulations régissant le recrutement et l'avancement des femmes permettront de mieux progresser vers la parité des sexes.

Figure V
Nombre d'entités ayant inclus des dispositions sexospécifiques dans leur système de sélection du personnel, au 31 décembre 2011^a



Source : Enquête auprès des entités (2012).

^a Sur la base des données fournies par 32 entités des Nations Unies.

5. Système des coordonnatrices pour les questions de parité

78. Dans ses résolutions, l'Assemblée générale a maintes fois demandé aux 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

³⁹ CFPI, CCI, OPS, FNUAP, HCR, Secrétariat de l'ONU, Caisse commune des pensions et OMS.

des questions concernant la parité » (voir les résolutions 65/191, par. 22, et 64/145, par. 20), et prié le Secrétaire général de « veiller à ce que ces responsables soient désignés à un niveau suffisamment élevé et aient pleinement accès aux échelons supérieurs de l'administration, tant au Siège que dans les bureaux extérieurs » [voir résolution 57/180, par 5 e)]. Par ailleurs, le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies stipule que, conformément aux normes de résultats fixées, les entités du système désignent des coordonnatrices à la classe P-4 et au-dessus, leur assignent un mandat écrit et veille à ce qu'elles consacrent au moins 20 % de leur temps à leurs activités de coordination. Ces 10 dernières années, les examens successifs ont pointé du doigt le rang subalterne des coordonnatrices désignées, signe d'un manque d'engagement des organismes des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes⁴⁰.

79. L'enquête a révélé que 19 entités⁴¹ avaient des coordonnatrices mais que 13 ne les avaient pas nommées à la classe P-4 ou au-dessus. Fait significatif, 13 entités ont indiqué que leurs coordonnatrices consacraient moins de 10 % de leur temps à leurs activités de coordination; dans 5 entités, elles y consacraient entre 10 et 20 % de leur temps. Ce n'est que dans une seule entité (FIDA) qu'elles consacraient plus de 50 % de leur temps à cette tâche.

80. L'absence de coordonnatrices officielles dûment désignées continue d'être un obstacle non négligeable, la charge de travail effective dépassant largement l'attribution des responsabilités.

6. Entretiens à la cessation de service

81. Interroger le personnel qui cesse ses fonctions est un moyen capital pour comprendre les questions de culture organisationnelle qui ont une incidence sur le recrutement, la rétention et l'expérience des fonctionnaires. Cette démarche est particulièrement importante dans la période considérée car les deux classes qui ont connu un accroissement des départs du personnel féminin (D-2 et fonctionnaires hors cadre) sont également celles où les femmes sont le moins représentées en général⁴² (voir plus haut par. 56). Comprendre les causes de ces départs permettrait de s'attaquer aux obstacles précis qui se présentent à ces échelons.

82. En 2010, le Conseil des chefs de secrétariat a élaboré et distribué un questionnaire de départ normalisé afin de renforcer la pratique et de faciliter la collecte centrale de données à l'aide d'une série de variables, y compris le sexe et l'âge. En complément de la présente analyse, l'enquête d'ONU-Femmes mentionnée plus haut comprenait un chapitre sur ces questionnaires.

⁴⁰ Pour un aperçu général, voir publication de la Banque africaine de développement : *Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere? An Evaluation Synthesis* (Addis-Abeba, 2012), p. 40 à 42. Disponible sur le site : http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Mainstreaming%20Gender%20Equality%20-%20An%20Evaluation%20Synthesis_www.pdf.

⁴¹ FAO, AIEA, FIDA, OIT, CCI, Centre international de formation de l'OIT, UIT, UNESCO, FNUAP, HCR, UNICEF, ONUDI, Caisse commune des pensions, UNOPS, UPU, UNRWA, Secrétariat de l'ONU, OMPI et OMM.

⁴² Le taux de départ chez les femmes à la catégorie des fonctionnaires hors cadre a doublé depuis 2009, passant de 13,5 % à 27,1 %. À la classe D-2, le taux est passé de 21,6 % à 24 %. La classe D-2 et la catégorie de fonctionnaires hors cadre sont celles qui comptent le moins de femmes, avec 27,4 et 29,2% respectivement.

83. Vingt-trois entités ont indiqué qu'elles avaient des questionnaires de départ (électroniques ou non). Ce n'est qu'une entité de plus par rapport au cycle de rapport précédent; fait plus important, cinq entités⁴³ ont adopté la pratique et cinq autres y ont complètement renoncé⁴⁴. Huit entités analysent tous les ans les données tirées de ce questionnaire, une tous les deux ans et deux, deux fois par an. Seules 5 entités sur les 13 qui ont fourni des exemples de leur questionnaire ont utilisé le formulaire du Conseil.

84. Outre cette enquête, une entité a fourni une analyse ventilée par sexe de 46 questionnaires de départ individuels. Il en ressort que cinq fois plus de femmes que d'hommes invoquent l'« absence de perspectives de carrière », et que trois femmes (contre 0 homme) ont mentionné des « raisons familiales ». On voit ainsi à quel point les questionnaires de départ et l'analyse des résultats ventilée par sexe sont importants pour mettre en lumière les différents obstacles auxquels se heurtent les hommes et les femmes. Il est donc extrêmement préoccupant qu'autant d'entités aient mis fin à cette pratique et que si peu utilisent le formulaire du Conseil.

7. Autres politiques en faveur de l'égalité des sexes

85. Outre les politiques évoquées plus haut, plusieurs entités ont dit en avoir adopté d'autres qui ont un effet sur la rétention et le recrutement et renforcent la responsabilité et une culture institutionnelle qui tient compte des sexes spécifiques.

86. Toutes les entités sauf une (l'UPU) ont fait état de politiques interdisant la discrimination et le harcèlement; 19 ont indiqué qu'elles avaient pris des mesures spéciales de protection contre l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels; 28 ont dit qu'elles avaient un bureau de la déontologie, soit sept de plus qu'au cours de la période précédente⁴⁵. Vingt-huit entités, soit quatre de plus qu'en 2009, ont en outre déclaré avoir des politiques de règlement des conflits et de protection contre les représailles. Vingt-neuf entités ont déclaré offrir un congé lors de l'adoption d'un enfant et 28 ont indiqué qu'elles avaient adopté des mesures facilitant l'allaitement maternel. Pour ce qui est de la prise en charge de parents âgés (problématique de plus en plus courante du fait de l'évolution démographique dans le monde entier), 26 entités ont indiqué qu'elles faisaient droit à ce type de demandes généralement sous la forme d'un congé spécial sans traitement.

8. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et formules d'organisation du travail modulables

87. L'Assemblée générale a demandé, dans plusieurs résolutions successives, que les formules d'organisation du travail modulables soient plus résolument appliquées. Elle a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies de veiller à ce que les mesures visant à concilier le travail et la vie privée aident à atteindre plus rapidement l'objectif de parité des sexes⁴⁶. Le Secrétaire général a donc souligné à nouveau l'importance des mesures visant à

⁴³ CFPI, CCI, PNUD, OMC et ONU-Femmes.

⁴⁴ CIJ, ONUSIDA, UNITAR, Caisse commune des pensions et UPU.

⁴⁵ OACI, FIDA, OMI, Centre international de formation de l'OIT, ONUSIDA, UNITAR et ONU-Femmes.

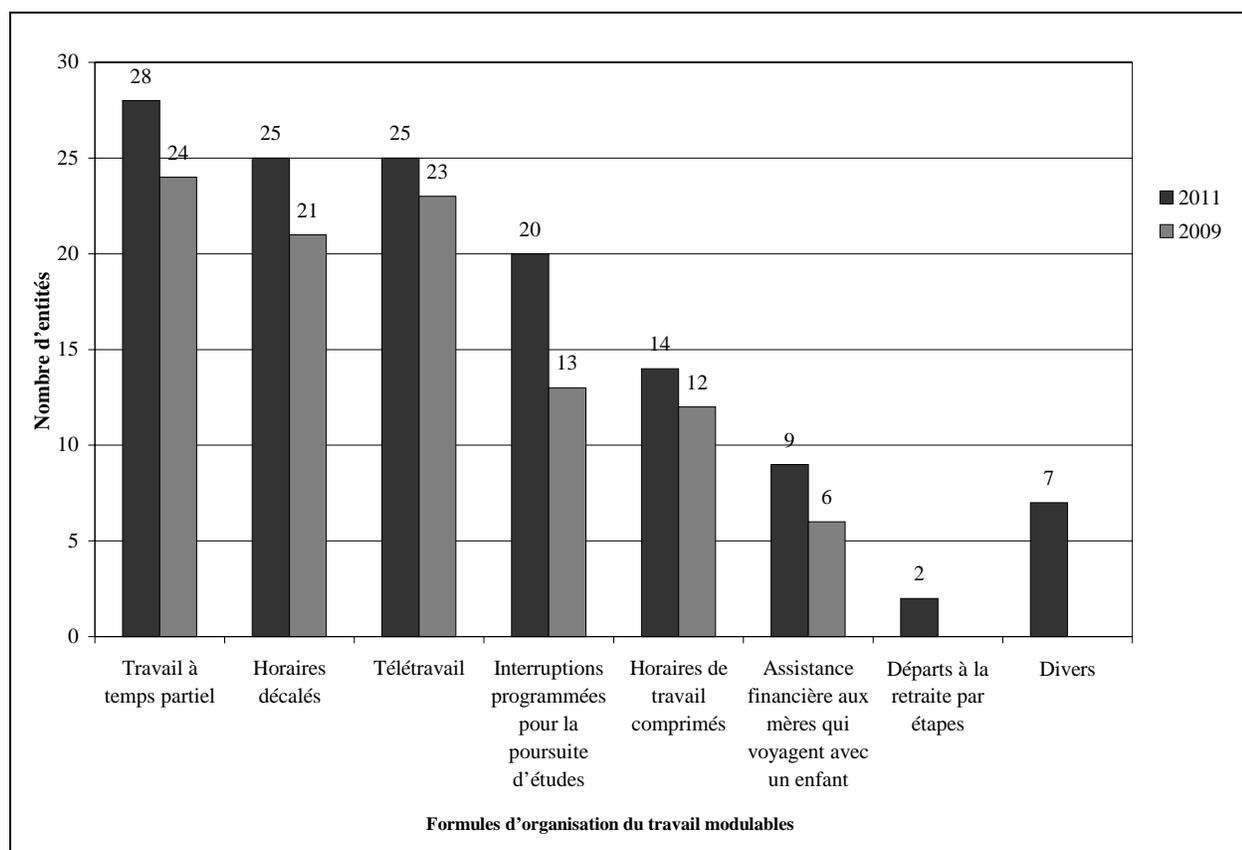
⁴⁶ Voir les résolutions 59/164, 52/96, 53/119, 55/69, 56/127, 57/180 et 58/144.

concilier vie professionnelle et vie privée, tout récemment le 15 mai 2012, dans son message à l'occasion de la Journée internationale des familles⁴⁷.

88. Chacune des 32 entités offrait des formules d'organisation du travail modulables mais aucune ne proposait les huit formules⁴⁸. Comme indiqué ci-après dans la figure VI, les formules les plus couramment proposées sont le temps partiel, les horaires décalés, le télétravail et les interruptions programmées pour la poursuite d'études. Seules neuf entités offraient une assistance financière aux mères voyageant avec un enfant. Les interruptions programmées pour la poursuite d'études constituent la formule la plus en progrès, sept nouvelles entités la proposant depuis 2009. En revanche, les modalités intéressant particulièrement les femmes qui ont charge de famille (telles que les horaires comprimés et le télétravail) ont moins progressé.

Figure VI

Nombre d'entités des Nations Unies proposant à leur personnel des formules d'organisation du travail modulables au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2011^a



Source : Enquête menée auprès des entités (2012).

^a Sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

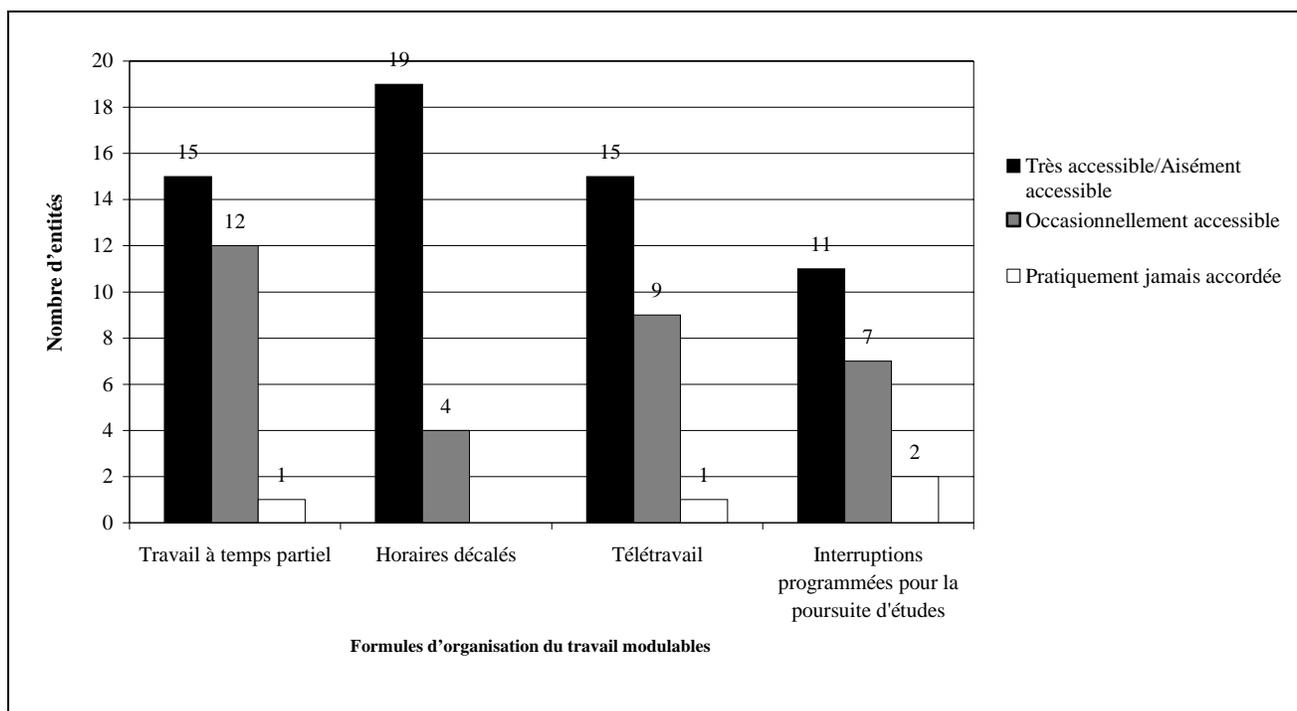
⁴⁷ Disponible en anglais sur <http://www.un.org/en/events/familyday/sgmessage.shtml>.

⁴⁸ Ces formules étaient les suivantes : horaires décalés, horaires de travail comprimés, interruptions programmées pour études, télétravail, temps partiel, congé spécial sans traitement, retraite par étapes et appui financier aux mères voyageant avec un enfant.

89. La figure 7 ci-après illustre l'accessibilité des quatre formules les plus fréquemment utilisées. Les horaires décalés sont manifestement la formule la plus accessible. Le temps partiel et le télétravail, qui permettent plus de souplesse pour s'acquitter des responsabilités familiales, n'ont été accordés qu'« occasionnellement » par les entités qui proposaient ces formules. En 2009, une enquête menée à ce sujet par la Coordonnatrice pour les questions relatives à la situation des femmes auprès du personnel du Secrétariat a montré que, selon les fonctionnaires interrogés, la direction ne soutient pas vraiment ces formules. Le fait qu'un grand nombre d'entités ne proposent que peu de modalités de ce type et qu'il est toujours assez difficile d'accéder à certaines d'entre elles justifie la recommandation du réseau des ressources humaines du CCS selon laquelle il ne suffit pas de recenser les formules proposées mais il faut aussi analyser leur mise en application et leur effet réel (voir CEB/2012/HLCM/HR/13).

Figure VII

Accessibilité des quatre formules d'organisation du travail modulables les plus courantes dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011^a



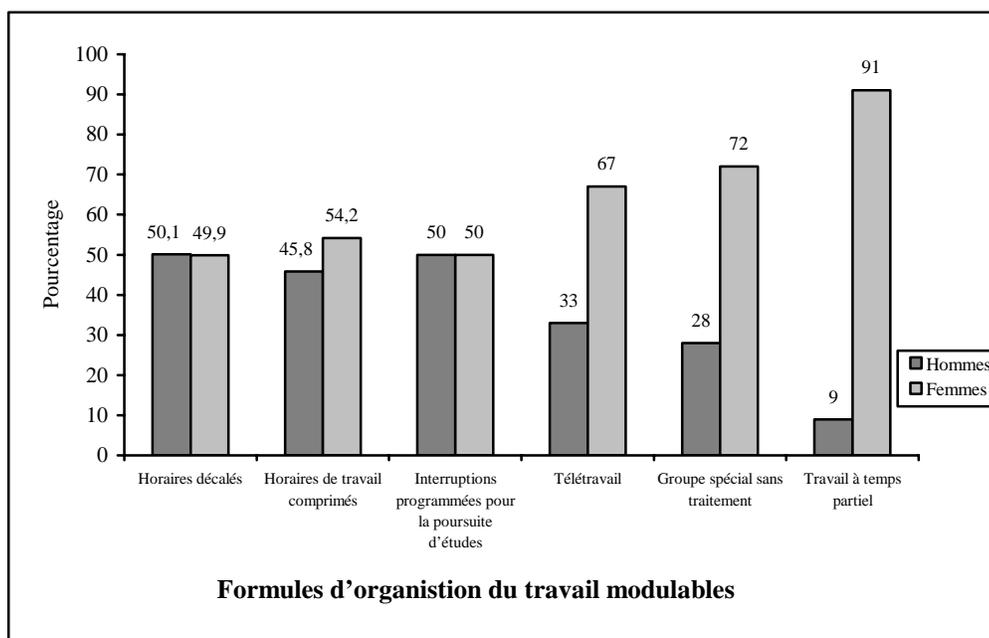
Source : Enquête menée auprès des entités (2012).

^a Sur la base des données communiquées par 32 entités des Nations Unies.

90. Bien que la plupart des entités proposent des formules d'organisation du travail modulables, leur personnel n'en fait étonnamment guère usage. Au cours de la période considérée, cet usage a très peu augmenté, bien qu'il ait été plus élevé dans le cas des femmes (3,3 %) que pour les hommes (0,7 %). L'immense majorité des entités qui ont chiffré l'usage de chacune des formules proposées indiquent que celles-ci s'appliquent à moins de 10 % des fonctionnaires. Pour beaucoup, ce pourcentage n'atteint même pas 1 %. Les formules les plus populaires étaient les horaires décalés, le télétravail et le travail à temps partiel.

91. Comme on peut le voir à la figure VIII ci-après, toutes les formules sont davantage utilisées par les femmes que par les hommes, dans l'ensemble du système, à l'exception des horaires décalés et des interruptions programmées pour la poursuite d'études. Ceci n'est guère surprenant car ce sont plus souvent les femmes qui s'occupent des enfants ou des personnes âgées. Ces résultats concordent avec les recherches démontrant que le réaménagement des modalités de travail est important si l'on veut retenir les employés durant cette période de leur vie⁴⁹.

Figure VIII
Ventilation par sexe de l'utilisation des formules d'organisation du travail modulables dans le système des Nations Unies, au 31 décembre 2011^a



Source : Enquête menée auprès des entités (2012).

^a Sur la base des données communiquées par 28 entités des Nations Unies.

92. L'enquête⁵⁰ menée en 2010 auprès des fonctionnaires du Secrétariat par la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes a confirmé l'importance des formules modulables pour atteindre l'objectif de la parité des sexes et montré que le personnel connaissait mal ces formules mais s'y intéressait beaucoup, et qu'elles amélioreraient en outre la productivité, ainsi que le degré de motivation et de satisfaction au travail. Une enquête menée en 2011 par le Corps commun d'inspection sur la gestion des congés de maladie a elle aussi montré que l'absentéisme est plus élevé chez les femmes, essentiellement en raison de conflits entre vie professionnelle et vie privée (voir JIU/RES/2012/2).

⁴⁹ Voir ONU-Femmes, Rapport de la réunion du Groupe d'experts intitulé « Policy, Practice and Potential: Work-Life Integration in the United Nations System », 9 au 11 novembre 2010, p. 14.

⁵⁰ Voir <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2011/FWA-Survey-2011-ES.pdf>.

B. Obstacles à une représentation équilibrée des sexes dans les postes P-4 à D-2

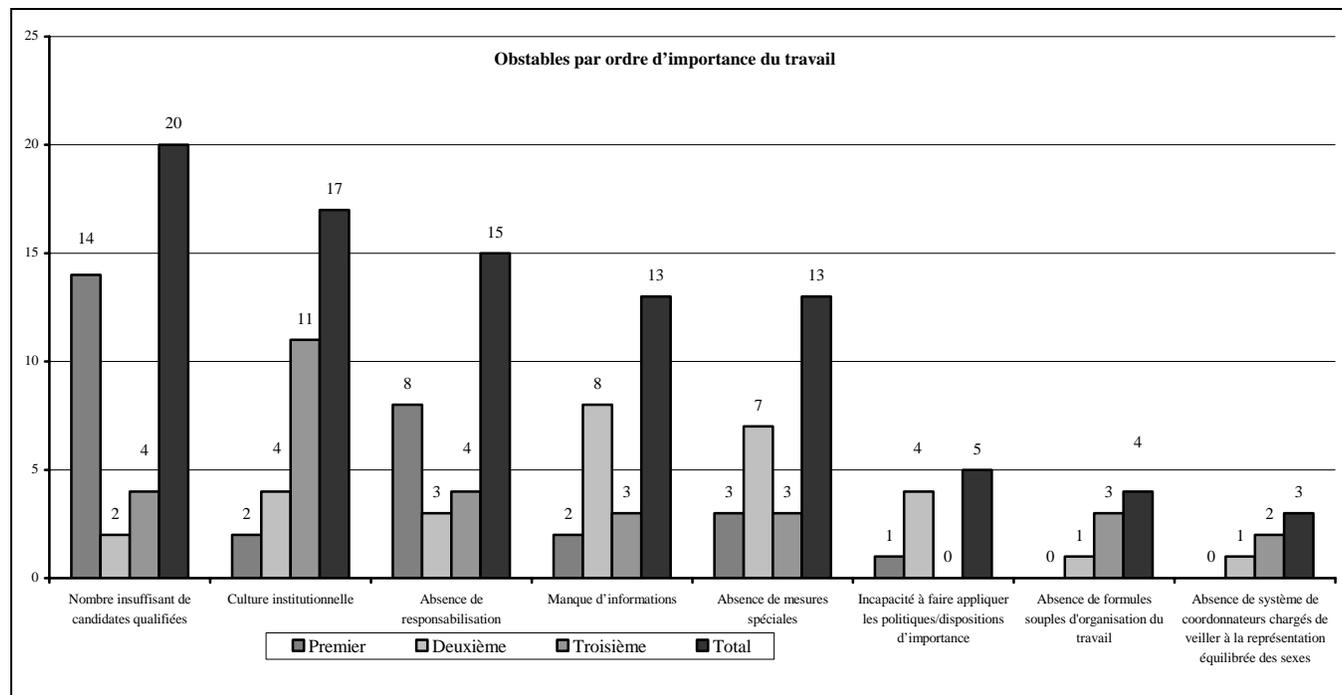
93. Sur 32 entités, 30 ont communiqué des données sur les obstacles s'opposant à une représentation équilibrée des sexes dans les postes P-4 à D-2⁵¹. Elles ont indiqué qu'elles continuaient de se heurter à une ou plusieurs des huit catégories d'obstacles énumérées ci-après, par ordre d'importance : nombre insuffisant de candidates qualifiées, absence de responsabilisation, absence de mesures spéciales, culture institutionnelle peu favorable, manque d'information appropriée sur la question, incapacité à faire appliquer les politiques et dispositions concernant les femmes, absence de formules souples d'organisation du travail et absence de système de coordonnateurs chargés de veiller à la représentation équilibrée des sexes⁵².

94. La figure IX ci-après indique comment les entités interrogées classent les trois premiers obstacles par ordre d'importance. Le classement est le même qu'au cours de la période précédente (voir A/65/334), ce qui montre que les mêmes obstacles subsistent et que les progrès sont insuffisants. Le présent rapport cite en outre, parmi les obstacles supplémentaires, la culture institutionnelle et l'incapacité à faire appliquer les politiques et dispositions concernant les femmes (pour une analyse plus détaillée, voir annexe Web XVI).

⁵¹ Comptant un grand nombre de femmes dans leurs rangs, le FNUAP et l'OMT ont déclaré ne pas avoir rencontré de tels obstacles.

⁵² Sur la base du nombre d'entités ayant indiqué ce qui représentait pour elles le principal obstacle.

Figure IX
**Classement des obstacles à la réalisation de la parité des sexes dans les postes P-4 à D-2
 par les entités des Nations Unies au 31 décembre 2011^a**



Source : Entités des Nations Unies.

^a Sur la base des données communiquées par 30 entités des Nations Unies.

IV. Initiatives de coordination et bonnes pratiques à l'échelle du système des Nations Unies

A. Initiatives prises par les organes interinstitutions des Nations Unies

1. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination

95. Le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) est le mécanisme de coordination du système des Nations Unies au niveau le plus élevé. Sous la présidence du Secrétaire général, il réunit les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies et cherche à coordonner leurs points forts, leurs capacités et leurs compétences, et faire en sorte qu'ils puissent mener une action concertée aux niveaux mondial, régional ou national dans le cadre de mandats qui leur ont été confiés par les organes intergouvernementaux.

Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme

96. En 2006, le CCS a demandé l'élaboration d'un plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme (voir CEB/2006/2). En juillet 2011, ONU-Femmes a entrepris d'élaborer ce plan d'action en consultation avec les organismes des Nations Unies et conformément à son mandat (voir la résolution 64/289 de l'Assemblée générale) qui consiste à diriger et coordonner les activités du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme et de promouvoir le respect du principe de responsabilité dans ces domaines. Lors de la session de printemps en 2012, le CCS a adopté le Plan d'action garantissant pour la première fois que le système des Nations Unies utiliserait un cadre de responsabilisation unifié prévoyant une série de mesures communes pour évaluer et accélérer les progrès dans le domaine de l'égalité des sexes. Ce cadre comprend 15 indicateurs de résultats découlant des mandats des organes intergouvernementaux et établis en consultation avec 50 départements et entités.

97. Le Conseil d'administration d'ONU-Femmes a accueilli avec satisfaction le Plan d'action et s'est félicité de son adoption par le CCS en tant que cadre de responsabilisation à appliquer dans tout le système des Nations Unies. Le Conseil a également demandé à ONU-Femmes de poursuivre ses travaux de coordination et recommandé au Conseil économique et social d'envisager de prendre les mesures afin d'encourager la pleine application du Plan d'action⁵³. En conséquence, le Conseil économique et social, dans sa résolution sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies (résolution 2012/24), a accueilli avec satisfaction ce plan et appelé le système des Nations Unies à appuyer activement sa mise en œuvre. Le Secrétaire général a été prié de faire rapport au Conseil sur les progrès enregistrés dans l'application du Plan d'action lors de sa prochaine session de fond, en 2013.

98. Le Plan d'action comprend une série de critères axés sur la représentation équilibrée des sexes dans le système des Nations Unies, notamment les ressources humaines, le mécanisme de promotion de l'égalité des sexes et la culture institutionnelle. Ces critères aident à définir d'un commun accord la voie à suivre pour parvenir à la parité des sexes ainsi que les conditions minimales requises de chaque entité. Le cadre de responsabilisation permet ainsi de renforcer l'engagement pris par les Nations Unies d'assurer une représentation égale des femmes en facilitant l'analyse des points forts et des points faibles dans l'ensemble du système et en identifiant les ressources et moyens nécessaires à cet effet. Trois indicateurs en particulier sont liés à la représentation équilibrée des sexes :

a) L'entité est parvenue à instaurer la parité entre hommes et femmes à la classe P-4 et au-dessus, y compris aux niveaux les plus élevés dans les bureaux extérieurs, les comités et les fonds rattachés à l'entité ainsi que dans la catégorie des services généraux;

b) Les coordonnateurs pour l'égalité des sexes ou leur équivalent, que ce soit au siège, à l'échelon régional ou au niveau des pays, sont recrutés à la classe P-4 ou à une classe supérieure, ont reçu un mandat par écrit et disposent d'au moins

⁵³ Voir décision 2012/2, n° X du Conseil d'administration d'ONU-Femmes, par. 5.

20 % de leur temps pour s'acquitter de leurs tâches à ce titre; en outre, des fonds sont expressément alloués à l'établissement de réseaux de coordonnateurs;

c) La culture institutionnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes grâce à l'adoption et à la mise en œuvre de politiques et pratiques en matière d'égalité des sexes, et la direction montre l'exemple et défend publiquement la cause de la représentation égale des femmes.

99. La portée du Plan d'action à l'échelle du système est telle qu'elle permettra de mesurer où se situe chaque entité par rapport à ces indicateurs et d'orienter les progrès à faire. De même, le système des Nations Unies dans son ensemble pourra ainsi examiner les obstacles qui restent à aplanir au sein des organisations et proposer des solutions concertées pour y remédier⁵⁴.

*Emploi des conjoints*⁵⁵

100. Lors de sa session de février 2012⁵⁶, le Réseau Ressources humaines du CCS a décidé que les fonctions liées au programme des doubles carrières et de mobilité du personnel, actuellement assumées par son secrétariat, seraient transférées aux administrateurs chargés des ressources humaines dans chaque organisation d'ici à la fin de 2013, date prévue pour la clôture du programme.

101. Le Réseau Ressources humaines a indiqué que de nombreux problèmes restent à régler, notamment la question des unions civiles. La question des permis de travail délivrés aux conjoints ou aux partenaires demeure un obstacle majeur à la réalisation de la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

2. Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes

102. Au cours des sessions annuelles du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, notamment de la onzième session, tenue en 2012, les membres du Réseau ont évoqué les difficultés rencontrées et les progrès accomplis en ce qui concerne la parité des sexes et la situation des femmes dans le système des Nations Unies, et fait observer qu'en tant qu'organisation de référence, l'ONU se doit de montrer l'exemple et d'assurer la représentation équilibrée des sexes⁵⁷.

103. Malgré les progrès accomplis, le Réseau est parvenu à la conclusion que les difficultés ci-après continuent de faire obstacle à la parité des sexes dans les différentes entités des Nations Unies : absence de volonté politique et de soutien de la direction aux échelons les plus élevés; absence de stratégie globale pour l'égalité des sexes au sein des entités; insuffisance des mécanismes de responsabilisation, de

⁵⁴ Voir le Plan d'action du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique du CCS sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, ainsi que les notes techniques relatives aux indicateurs de résultats à l'adresse suivante : <http://www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>.

⁵⁵ Voir le rapport du Réseau Ressources humaines, CEB/2012/HLCM/HR/13.

⁵⁶ Bien que la session ait eu lieu en dehors de la période considérée, cette décision est mentionnée dans le présent rapport en raison de sa pertinence.

⁵⁷ Voir l'allocation d'ouverture de la Directrice exécutive d'ONU-Femmes, M^{me} Michelle Bachelet, lors de la cinquante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme, qui peut être consultée en anglais à l'adresse suivante : <http://www.unwomen.org/2011/02/commission-on-the-status-of-women-55th-session-introductory-statement>.

suivi et d'application; absence de mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes; mauvaise intégration des systèmes de coordonnateurs; application insatisfaisante des formules d'organisation du travail modulables; réticences culturelles au sein des entités; mauvaise diffusion de l'information; et nombre peu élevé de candidates qualifiées.

104. Pour ce qui concerne la représentation équilibrée des sexes, le Réseau a recommandé les mesures suivantes⁵⁸ :

a) Renforcer la responsabilisation en encourageant les chefs de secrétariat des entités à faire rapport au CCS sur la représentation équilibrée des sexes tous les ans (et non tous les deux ans) et en prévoyant des sanctions;

b) Renforcer l'application des politiques existantes au moyen de messages systématiques et de plans de communication et d'action vigoureux dans le cadre d'une gestion axée sur les résultats;

c) Renforcer l'application de mesures temporaires spéciales qui, dans le meilleur des cas, ont été adoptées par certaines organisations mais n'ont guère été suivies d'effet;

d) Renforcer le réseau de coordonnateurs et mobiliser un soutien politique au plus haut niveau;

e) Renforcer, au sein d'ONU-Femmes, le Bureau du Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes;

f) Améliorer la cohérence et la coordination interinstitutions grâce à la mise en place d'une base de données intégrée regroupant des outils de communication éprouvés;

g) Échanger des informations et des analyses sur la violence sexiste sur le lieu de travail et les cas de harcèlement, de discrimination et de harcèlement sexuel dans le contexte du système d'administration de la justice.

3. Examen par la Commission de la fonction publique internationale de la représentation équilibrée des sexes dans les organisations des Nations Unies appliquant le régime commun

105. À sa soixante et onzième session en juillet/août 2010, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a examiné la suite donnée aux recommandations de la Commission relatives à la représentation équilibrée des sexes dans les organisations des Nations Unies appliquant le régime commun formulées lors des examens précédents. Elle a souligné l'importance d'une représentation égale des femmes à la classe D-1, et dans les classes supérieures pour promouvoir et maintenir la réalisation de progrès concrets en ce qui concerne la situation des femmes.

106. La Commission a noté qu'il demeurerait difficile d'atteindre cet objectif malgré les politiques et mesures adoptées, et elle a souligné que les organisations devaient se doter de plans d'action et de mécanismes de responsabilisation pour progresser

⁵⁸ Voir les rapports des dixième et onzième sessions du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes aux adresses suivantes : http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2011.pdf et http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2012.pdf.

plus rapidement, notamment pour mettre en œuvre des mesures spéciales propres à assurer la parité des sexes. Elle s'est déclarée préoccupée par le fait que l'objectif de la parité hommes-femmes, en particulier à la classe D-1 et dans les classes supérieures n'était toujours pas atteint et qu'aucun progrès notable n'avait été enregistré à cet égard, et elle était déçue de constater que les organisations n'avaient pas pleinement appliqué ses recommandations antérieures. Elle les pria donc : a) d'assurer l'application des politiques et mesures relatives à la représentation équilibrée des sexes, d'en suivre régulièrement la mise en œuvre et de tenir la direction comptable, dans le cadre du système de notation annuelle, de la réalisation des objectifs fixés tous les ans dans ce domaine; b) d'étudier la possibilité de créer une base de données commune en vue des futures collectes de données; et c) de prier le secrétariat de la Commission de lui faire rapport à sa soixante-dix-neuvième session, en 2014.

B. Initiatives du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

107. Des informations plus détaillées sont présentées ci-après parce que le Secrétariat emploie environ 32,5 %⁵⁹ de l'ensemble des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et ses politiques déterminent et guident les pratiques de l'ensemble du système des Nations Unies, un grand nombre d'entités alignant expressément leurs politiques et pratiques sur celles du Secrétariat. On trouvera des informations sur la situation des femmes au Secrétariat de l'ONU à l'annexe VI sur le site Web.

1. Comité des politiques du Secrétaire général

108. En 2011, le Comité des politiques de très haut niveau, présidé par le Secrétaire général, a passé en revue la situation des femmes au Secrétariat, et arrêté les mesures concrètes à prendre par les chefs de départements, de bureaux et de missions pour progresser plus rapidement dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes. Il s'agissait notamment de mettre à jour l'instruction administrative ST/AI/1999/9 relative aux mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes afin d'en garantir l'application efficace, d'adopter une stratégie et un plan d'action actualisés pour la représentation équilibrée des sexes, compte tenu de questions telles que le réaménagement des modalités de travail et la constitution d'une équipe spéciale chargée d'étudier la situation des femmes enceintes et de leurs besoins dans des lieux d'affectation difficiles.

2. Comité directeur pour la gestion du changement

109. Le Comité directeur pour la gestion du changement a été créé afin de gérer le processus de renouveau au Secrétariat. En 2010, il a approuvé la stratégie et le plan d'action relatifs à l'équilibre entre hommes et femmes que la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes avait établis en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines. Le Comité directeur a été remplacé par l'Équipe de gestion du changement du Secrétaire général, qui a présenté, en

⁵⁹ Sur la base des données concernant tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les villes sièges et dans les bureaux extérieurs, titulaires d'engagements d'une durée d'au moins un an au 31 décembre 2011. L'ensemble du système des Nations Unies compte 29 667 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (administrateurs de la classe P-1 jusqu'aux fonctionnaires hors cadre), dont 9 653 sont en poste au Secrétariat.

décembre 2011, le plan relatif à la gestion du changement visant à promouvoir un Secrétariat moderne, dynamique et efficace, qui soit transparent et rende compte de ses actes. L'Équipe est convenue d'établir un tableau pour recenser et suivre les progrès accomplis dans les initiatives ayant trait à la problématique hommes-femmes du Plan relatif à la gestion du changement, avec la participation d'ONU-Femmes.

3. Contrats de mission des hauts fonctionnaires et feuilles de résultats pour la gestion des ressources humaines

110. Les contrats de mission des hauts fonctionnaires sont cosignés par le Secrétaire général et passés en revue tous les ans par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires. Les indicateurs de l'égalité des sexes sont les suivants :

a) Pourcentage de femmes dans toutes les catégories de postes (les postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général non compris, dont la catégorie des services généraux). Dix-sept départements ont appliqué l'objectif relatif à la parité des sexes et 13 se sont fixé pour objectif de réduire de 20 % l'écart entre les hommes et les femmes. Vingt-trois départements ont atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé et sept d'entre eux n'y sont pas parvenus;

b) Pourcentage de femmes occupant des postes des classes P-5, D-1 et D-2. Seuls 2 des 30 départements ont appliqué l'objectif de la parité des sexes (Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé et Bureau d'appui à la consolidation de la paix). Dix départements ont atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé et 20 d'entre eux n'y sont pas parvenus.

4. Activités d'information du Bureau de la gestion des ressources humaines

111. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a intensifié ses activités d'information; il a notamment créé un groupe pour en élargir la portée de ces activités en ayant recours aux médias sociaux, modernisé le site Web consacré aux offres d'emploi, produit des supports promotionnels et présenté des vidéos de recrutement lors de la Coupe du monde en Afrique du Sud et de l'Expo 2010 à Shanghai (Chine)⁶⁰.

5. Stratégie de sensibilisation et d'information concernant le réaménagement des modalités de travail

112. Une stratégie globale portant sur une période de trois ans (2012-2014) a été élaborée en vue d'intégrer les activités de sensibilisation, de mobiliser un soutien en faveur de sa mise en œuvre, de suivre l'utilisation des formules d'organisation du travail modulables et de déterminer les modifications à y apporter. Un nouveau site à ce sujet, dénommé « Flexwork »⁶¹ a été lancé sur iSeek; un réseau de coordonnateurs chargés du réaménagement des modalités de travail a été créé au niveau des départements, et des supports promotionnels graphiques ont été produits. Enfin, un projet pilote de six mois visant à développer les formules de travail modulables a été lancé en novembre 2011 dans trois départements et bureaux.

⁶⁰ Voir <http://careers.un.org>.

⁶¹ Les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies peuvent consulter le site Web à l'adresse suivante : http://iseek.un.org/webpgdept2105_1.asp?dept=2105.

6. Réseau de coordonnateurs au niveau des départements

113. Un réseau d'une soixantaine de coordonnateurs et de suppléants dans les départements du Secrétariat placés sous l'égide de la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes vise à faciliter la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques en matière d'égalité des sexes et l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine. Ces coordonnateurs ont pour mandat d'aider le chef du département, du bureau ou de la mission à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en ce qui concerne l'égalité des sexes (voir ST/SGB/2008/12, par. 1.2).

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

114. Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions ont créé une équipe du respect de la diversité chargée d'examiner le processus d'information, de sélection, de recrutement et de déploiement en vue de trouver et d'attirer le plus grand nombre possible de femmes qualifiées aux niveaux international et national, d'étudier l'existence éventuelle de préjugés dans les évaluations du comportement professionnel et de proposer des mesures correctives telles que la mise en place d'activités de sensibilisation à l'intention des responsables, de suggérer des mesures propres à améliorer le bien-être des fonctionnaires, en particulier des femmes affectées à des missions, et de collaborer avec l'Équipe spéciale pour un milieu de travail positif, dans le but de promouvoir l'utilisation efficace des formules d'organisation du travail modulables dans les villes sièges; de proposer des paramètres pour suivre les situations examinées par l'Équipe du respect de la diversité et mesurer les progrès accomplis pour améliorer la diversité hommes/femmes à la fois sur le terrain et dans les villes sièges. On trouvera des renseignements détaillés sur la situation des femmes au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions à l'annexe XVII sur le site Web.

C. Initiatives des entités des Nations Unies

1. Agence internationale de l'énergie atomique

115. Afin d'attirer un plus grand nombre de candidates, l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a produit des brochures, des pages Web et des supports promotionnels expressément destinés aux femmes. Elle a également créé dans chaque État Membre un point de contact qui fait le lien avec les universités, les instituts de recherche de haut niveau et les grandes entreprises du secteur énergétique. Ayant constaté que ce mécanisme jouait un rôle déterminant pour le recrutement de femmes, l'AIEA se met désormais en rapport avec ces points de contact deux ou trois fois par an. En outre, elle emploie un spécialiste du recrutement de personnel de qualité chargé de rechercher des candidats de haut niveau, et plus particulièrement des femmes. Enfin, il est rappelé aux membres des jurys d'entretien qu'il faut accorder la priorité aux candidates, et il leur est demandé d'évaluer les vues de tous les candidats sur l'égalité des sexes.

2. Organisation internationale de l'aviation civile

116. Dans le cadre de ses activités d'information, l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) participe aux conférences de l'organisation « Women in Aviation International » afin de présenter ses activités et de contacter d'éventuelles candidates. Une formation au Bureau de la navigation aérienne et au Bureau des transports aériens a également été offerte à des candidates qualifiées dans le cadre du programme de bourses offertes aux femmes dans l'aviation par l'OACI. Parallèlement, le suivi de la performance des directeurs de programme et l'obligation qui leur est faite de rendre compte des mesures prises pour assurer la diversité et la représentation équilibrée des sexes ont été renforcées. Les autres initiatives comportent notamment : a) la formation de partenariats avec des collaborateurs dans le secteur de l'aviation et les organisations gouvernementales associées aux activités de l'OACI; b) la diffusion bien à l'avance de la liste des postes qui devraient devenir vacants, le but étant de disposer de davantage de temps pour la recherche de candidats; et c) l'offre d'un plus grand nombre de stages et de possibilités de détachement. Les activités de communication avec les États Membres ont elles aussi été renforcées en vue de mobiliser leur soutien en faveur des efforts visant à encourager des femmes qualifiées, en particulier celles qui sont originaires d'États Membres sous-représentés, à faire acte de candidature à l'OACI. Les États Membres ont également été encouragés à désigner des représentantes à l'Assemblée et au Conseil de l'OACI ainsi qu'à d'autres organes associés aux travaux de cette organisation.

3. Organisation internationale du Travail

117. En 2010, la phase I du Plan d'action pour l'égalité des sexes de l'OIT (2010-2015), mise en place principalement pour assurer la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs, est essentiellement axée sur les trois domaines prioritaires définis dans la politique sur l'égalité des sexes et l'intégration de la problématique hommes-femmes adoptée en 1999, à savoir les effectifs, les questions de fond et les structures. Cette politique met particulièrement l'accent sur la représentation des femmes aux échelons supérieurs, l'accroissement des possibilités d'avancement offertes aux agents des services généraux et la mise en œuvre de mesures concrètes pour créer un milieu de travail épanouissant, compatible avec la vie de famille. En 2011, l'OIT a élaboré la phase II dans le but d'aligner étroitement son Plan d'action sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

118. Par ailleurs, l'OIT accueille tous les ans une tribune interrégionale de formation sur la problématique hommes-femmes, qui offre à une quarantaine de spécialistes et de coordonnateurs chargés de cette question l'occasion d'échanger des connaissances sur tous les aspects de l'égalité des sexes. Cette tribune, animée par le Bureau des affaires relatives à l'égalité des sexes communique les données les plus récentes sur l'équilibre entre les sexes à l'OIT, la représentation des femmes et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies.

119. Enfin, le Directeur général a publié en novembre 2011 une communication sur l'emploi de termes tenant compte de la problématique hommes-femmes dans les textes juridiques. Dans cette communication, le Directeur général souligne l'importance de la terminologie pour promouvoir l'égalité des sexes et influencer ainsi durablement sur la culture de l'Organisation dans ce domaine.

4. Fonds des Nations Unies pour l'enfance

120. En 2010, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a adopté des pratiques de recrutement ciblées et des politiques internes axées sur les femmes, qui favorisent et renforcent la représentation équilibrée des sexes en exigeant qu'au moins deux candidates qualifiées soient inscrites sur toutes les listes restreintes de candidats aux postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance. En outre, à qualification égale, préférence doit désormais être donnée aux candidates. Par ailleurs, le recrutement d'un candidat externe de sexe masculin à la place de candidats internes inscrits sur la liste restreinte doit être justifié par écrit. La représentation équilibrée des sexes est assurée dans les jurys de recrutement et une formation à la diversité et à la problématique hommes-femmes est offerte à leurs membres.

5. Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

121. En 1999, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a adopté une mesure prévoyant que les femmes peuvent, à la suite d'un congé de maternité, réduire de 75 % leur temps de travail tout en conservant leur plein traitement jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge d'un an, le but étant de les aider à continuer d'allaiter. En 2010, cette politique a été modifiée pour permettre aux fonctionnaires qui sont mères de famille de prendre un jour de congé par semaine et deux heures supplémentaires pendant l'un des autres jours, ce qui devrait contribuer à mieux répondre aux divers besoins des femmes devant s'occuper d'un nourrisson.

122. En 2010, le HCR a révisé sa politique de réaménagement des modalités de travail pour en faire bénéficier davantage le personnel de direction et l'ensemble des fonctionnaires en leur offrant un plus grand choix de formules et en les encourageant à s'en prévaloir lorsqu'il est possible de concilier exigences opérationnelles et besoins personnels. Afin de promouvoir ces nouvelles mesures, un article illustrant les avantages des formules de travail modulables a été affiché sur l'intranet et diffusé dans tous les services du Haut-Commissariat. Si le nombre d'employés recourant à ces modalités demeure faible (0,8 % d'hommes et 3,6 % de femmes en 2011), il est néanmoins en augmentation depuis 2010 et représente une tendance positive en faveur des femmes.

6. Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche

123. L'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) s'applique à mettre l'accent sur la transparence dans son processus de recrutement. Les responsables des ressources humaines suivent de près les délibérations des jurys d'entretien afin de garantir la parité des sexes et l'équilibre géographique. Le Chef des ressources humaines (qui est membre de droit de ces jurys) leur fait des exposés sur les préjugés et stéréotypes sexistes lors de l'examen des critères de recrutement et des questions connexes pour chaque poste au cours de la réunion préparatoire. Les listes restreintes de candidats sont établies compte tenu de la répartition équilibrée des sexes et du principe de la répartition géographique au moment du recrutement, et le Comité des nominations et des promotions examine ces listes pour s'assurer qu'il en a été effectivement tenu compte.

7. ONU-Femmes

124. Soucieuse de faire en sorte que le système des Nations Unies donne l'exemple et adopte des politiques d'avant-garde, s'inspirant des bonnes pratiques, ONU-Femmes a convoqué deux réunions de groupes d'experts au cours de la période considérée.

a) **Politiques, pratiques et potentiel : moyens de concilier vie professionnelle et vie privée dans le système des Nations Unies**

125. L'ubiquité de la technologie et le besoin constant d'assumer de multiples responsabilités au foyer ont entraîné un accroissement de la demande de modalités de travail souples. À cet égard, il est indiqué dans plusieurs résolutions de l'Assemblée générale et rapport de la CFPI et du Conseil des chefs de secrétariat que la représentation équilibrée des sexes dans les effectifs est fonction de l'application efficace des politiques conciliant vie professionnelle et vie personnelle [voir le rapport de la CFPI sur les travaux de sa soixante-septième session (ICSC/68/R.7) et du Conseil des chefs de secrétariat (CEB/2088/HLCM/HR/11)].

126. La Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes a convoqué une réunion du groupe d'experts sur les politiques, les pratiques et le potentiel dans le domaine de l'intégration de la vie professionnelle et de la vie privée et, en particulier, sur l'organisation souple du temps de travail. L'objectif était d'aider l'Organisation des Nations Unies à examiner les recherches et études les plus récentes, à recenser les bonnes pratiques et à dégager des enseignements concrets en matière de stratégie et de mise en œuvre. Les experts ont conclu qu'une culture du travail à la carte existe lorsque les employés n'ont aucun mal à organiser leur travail avec souplesse, que ce soit dans le cadre d'horaires classiques ou non, lorsque gérer avec souplesse est une aptitude requise, lorsque les employés peuvent remettre en question les notions traditionnelles concernant le lieu, le moment et les modalités pour le travail qu'ils ont à accomplir et lorsque les motifs militant en faveur de formules souples sont bien compris et soutenus par une direction claire et visible. Les experts ont conclu leur rapport en proposant une stratégie et un plan d'action visant à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Comme suite à ce rapport, certaines entités, dont le Secrétariat, ont redoublé d'efforts et ont, notamment, mis en place à titre expérimental de nouvelles modalités dans plusieurs départements et bureaux.

b) **Violence sexiste sur le lieu de travail**

127. Dans le cadre de la prochaine session de la Commission de la condition de la femme et de l'examen de la question de la violence à l'encontre des femmes, la Coordinatrice pour les questions relatives à la situation des femmes a convoqué en décembre 2011 une réunion d'un groupe d'experts sur la violence sur le lieu de travail. Les experts ont établi un rapport contenant des recommandations sur la base desquelles ONU-Femmes a élaboré une politique inspirée des bonnes pratiques en la matière, dont l'objectif est d'établir un cadre traitant de la question et favorisant une culture sur le lieu de travail, qui soit éclairée, positive et réceptive.

128. Le rapport des experts contient de précieuses informations sur l'impact de la violence sexiste sur le lieu de travail et dégage les enseignements tirés des politiques mises en œuvre avec succès dans d'autres organisations à l'échelon mondial, notamment du point de vue des effets sur la santé et la productivité, des coûts pour l'employeur, de la sensibilisation à ce problème et des mesures prises par

les organisations pour y remédier. Enfin, le rapport contient des propositions en vue de la mise en place d'un modèle de politique à suivre.

8. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle

129. En 2011, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) a entrepris une évaluation complète de la représentation équilibrée des sexes parmi ses effectifs. Les auteurs de cette évaluation ont constaté une corrélation directe entre le nombre de candidatures émanant de femmes et la proportion de femmes dans chaque classe. Ils ont donc conclu que, pour accroître la représentation des femmes aux échelons supérieurs, il fallait encourager les candidatures de femmes qualifiées et, pour la classe D-2 et la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur, faire campagne auprès des États Membres. Ils ont recommandé l'établissement d'un objectif de parité absolue pour le recrutement de femmes à la classe P-5 et aux échelons supérieurs, sur la base d'une analyse par sexe des départs à la retraite prévus entre 2011 et 2021. Une opération de planification est en cours au sein de l'OMPI pour déterminer quels seront les postes vacants.

V. Conclusions et recommandations

Conclusions

130. La création d'ONU-Femmes témoigne d'une volonté renouvelée d'assurer prioritairement une représentation équilibrée des sexes dans le système des Nations Unies. Dans le cadre de son mandat universel plus large, ONU-Femmes dirige, encourage et coordonne les activités des 32 entités du système des Nations Unies en veillant à appliquer le principe de responsabilité en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (voir A/64/588). En sa qualité de principale organisation d'établissement des normes, il lui incombe particulièrement de prêcher par l'exemple, y compris en instaurant l'égalité des sexes à tous les niveaux. Le présent rapport comporte une description des principales activités entreprises par ONU-Femmes pour surveiller les progrès accomplis au sein du système en vue de la réalisation de l'objectif établi de parité des sexes, ainsi que des politiques et pratiques internes qui y sont associées. Il a été élaboré grâce aux données qualitatives et quantitatives fournies par les 32 entités du système des Nations Unies, y compris le Secrétariat, ses départements et ses bureaux, en partenariat avec les coordonnateurs pour les questions concernant la représentation équilibrée des sexes et les bureaux des ressources humaines.

131. Les progrès sensibles accomplis dans l'ensemble du système des Nations Unies au cours de la période visée ont été plus importants dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur (D-1 à fonctionnaire hors cadre) que dans celle des administrateurs (P-1 à P-5). En fait, les fonctionnaires hors classe ou de rang D-2 ont connu la croissance annuelle la plus marquée depuis 2000⁶², la proportion de femmes parmi eux ayant augmenté de 11,8 % et de 9,2 %, respectivement. Bien que cela constitue une croissance annuelle moyenne négligeable (1,1 % et 0,8 %) et fasse de la représentation équilibrée un objectif encore lointain, cela démontre aussi

⁶² En plus de la classe P-5, qui a connu une croissance de 9,6 % depuis 2000 dans l'ensemble du système des Nations Unies.

qu'il est réalisable. Les femmes représentent dans l'ensemble à l'heure actuelle 40,7 % des effectifs titulaires de contrats d'un an ou plus.

132. Malgré ces tendances favorables au sein du système des Nations Unies, il existe à la fois une relation inversement proportionnelle entre la classe et la représentation des femmes (excepté dans la catégorie des fonctionnaires hors cadre) et un ralentissement du taux global de croissance. La proportion des femmes est de 60,2 % à la classe P-1 et de 27,4 % à la classe D-2 et le taux de croissance globale de la représentation des femmes a ralenti de 1,5 point de pourcentage au cours de la période de deux ans sur laquelle portait le précédent rapport pour passer à 0,8 point de pourcentage à la période considérée⁶³. Chaque entité doit donc résoudre la difficulté consistant à inverser la tendance actuelle et à nommer et promouvoir des femmes, dans les classes de début, à un rythme très supérieur à celui de l'élévation progressive des fonctionnaires de rang supérieur, et à accélérer les progrès. Des mesures ciblées sont nécessaires, tout comme des qualités incontestables de chef, pour nommer et promouvoir des femmes à des échelons supérieurs, notamment décisionnels.

133. Au rythme de changement actuel, le 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 est à présent en retard de 12 ans et ne deviendra pas une réalité avant 102 ans aux échelons supérieurs (D-1 à fonctionnaire hors cadre) et 20 ans dans toutes les catégories d'administrateurs (voir l'annexe II sur le Web). Hormis les fonctionnaires hors cadre, toutes les catégories de personnel continuent de progresser à un taux annuel moyen inférieur à 1 point de pourcentage (voir le tableau 2 ci-avant).

134. La sous-représentation des femmes est plus marquée au Secrétariat, l'entité la plus importante de l'Organisation, qu'au sein du système des Nations Unies dans son ensemble (38,7 % contre 40,7 %), ce qui masque les gains considérables obtenus au niveau des secrétaires généraux adjoints, où la proportion des femmes a augmenté depuis 2009 du chiffre record de 6,8 points de pourcentage pour s'établir à 29,4 %. Cela démontre l'efficacité de l'autorité exercée au sommet de l'Organisation, en partenariat avec les États Membres, à l'appui de l'objectif de l'égalité des sexes dans la catégorie des hauts fonctionnaires.

135. Mais les progrès accomplis au niveau des secrétaires généraux adjoints ne se sont pas répercutés dans l'ensemble du Secrétariat, contredisant le mythe selon lequel une augmentation même importante de la proportion des femmes au sommet de la hiérarchie entraîne automatiquement des progrès dans d'autres catégories. La proportion de femmes ayant rang de secrétaire général adjoint a en fait baissé de 2,7 points de pourcentage pour s'établir à 23,9 %, un taux qui se maintient, notamment en raison de la faible proportion de femmes aux classes P-5 à D-2 et, par voie de conséquence, du rétrécissement du vivier de femmes qualifiées qui constituent la filière des fonctionnaires de haut rang. La classe P-2 a également connu depuis 2009 une forte baisse de la représentation des femmes (3,6 points de pourcentage). La lenteur des progrès ne se limite pas à la dernière période biennale 2000-2010 : la proportion de femmes à la classe D-1 a accusé globalement une baisse, et la classe P-5 a stagné par rapport aux niveaux de 2000⁶⁴.

⁶³ De 1,5 % de 2007 à 2009 à 0,8 % de 2009 à 2011 dans tout le système des Nations Unies.

⁶⁴ La représentation à la classe D-1 a baissé de 30,3 % en 2000 à 27,4 % en 2011. La représentation à la classe P-5 a légèrement baissé de 31 % à 30,8 %.

136. À en croire l'analyse figurant dans le présent rapport, la croissance au sommet de la hiérarchie ne se traduit pas automatiquement par une croissance aux échelons inférieurs; trois catégories dans la structure des effectifs revêtent une importance particulière pour la progression des femmes dans le système des Nations Unies. La première est la classe P-3, qui prépare les fonctionnaires à acquérir les compétences fonctionnelles et administratives des classes P-4 et P-5. Même dans cette classe de rang relativement inférieur, la parité n'est pas devenue une réalité (45,2 % à la fin de 2011) et, bien qu'elle se rapproche de l'objectif de parité absolue, le taux de croissance annuelle dans cette classe est parmi les plus faibles du système (0,3 %). Cela peut être attribué à l'incapacité de retenir les femmes dans cette catégorie, ce qui restreint par voie de conséquence la réserve de candidates aux classes P-4 et P-5. Une différence notable a continué d'exister en 2011 dans la représentation des femmes aux classes P-3 et P-4 (5,8 points de pourcentage). Cet écart se rétrécit au fil du temps et s'est résorbé presque de moitié depuis 2000, où il existait une différence de 10,4 points de pourcentage, du fait d'un taux de croissance plus élevé à la classe P-4. La parité aux classes P-4 et P-5 reste difficile à obtenir et, à moins d'une accélération de la croissance et d'un encouragement actif aux perspectives de carrière, ces niveaux continueront de constituer un obstacle de taille à la promotion et à l'autonomisation des femmes.

137. La deuxième classe qui revêt une importance particulière pour la promotion de la femme est celle des P-5, qui est la catégorie la plus élevée des administrateurs. Le fonctionnaire qui accède à ce niveau a acquis les connaissances, l'expérience et la confiance nécessaires à des postes de responsabilité plus élevée et peut donc s'en servir comme tremplin pour être promu au rang de directeur. Le chiffre de 33,1 % de femmes à la classe P-5, à la fin de 2011, constitue un net recul par rapport à ce qu'était leur proportion aux classes P-3 et P-4. Ce faible pourcentage se maintient du fait de la baisse de la proportion de femmes nommées à la classe P-5 et en particulier de la diminution la plus importante dans la proportion de femmes promues à quelque classe que ce soit (5 points de pourcentage) (voir tableau 9 ci-avant).

138. La troisième classe, celle des D-2, mérite une attention particulière : elle entraîne des responsabilités de taille, y compris des prises de décisions, une vision et une direction stratégiques et une gestion des programmes à un niveau élevé. C'est le sommet de la hiérarchie pour les fonctionnaires internationaux auquel n'accéderont que quelques-uns et il acquiert une signification particulière au regard de la sous-représentation des femmes dans ces catégories hors classe. Malgré une amélioration considérable ces trois dernières années par rapport au taux de 18,2 % à la fin de 2000, la classe D-2 a connu la proportion la plus faible de femmes, comparée aux autres classes du système des Nations Unies (27,4 % à l'heure actuelle). La proportion de femmes cessant leurs fonctions est nettement la plus faible à la classe D-2 (24 %) et inférieure de 3,4 points de pourcentage à la représentation des femmes dans cette catégorie, ce qui indique que les femmes cessent leurs fonctions à un taux plus faible que les hommes à la classe D-2 et présentent un risque plus faible au niveau de l'érosion naturelle des effectifs, comparé aux hommes. Le déséquilibre dans la proportion de femmes représentées dans cette classe peut donc être largement attribué à des obstacles liés à la fois au recrutement et aux perspectives de carrière. À vrai dire, les femmes se sont vu accorder la part la plus faible de nominations et de promotions à la classe D-2 (28,5 % et 25,5 %), tandis que cinq entités n'ont promu que des hommes lorsque des

postes étaient vacants dans cette classe⁶⁵. Des mesures ciblées doivent être clairement et résolument adoptées de toute urgence par les hauts cadres qui sont chargés des nominations et des promotions à ce niveau et ont directement de l'influence en la matière.

139. Les femmes représentent 46,1 % des nominations dans l'ensemble, mais pour les contrats d'un an ou plus, elles sont deux fois plus à même d'être nommées dans la catégorie inférieure (P-1) qu'aux catégories supérieures (P-5 à fonctionnaire hors classe). Par conséquent, la parité des sexes au niveau des nominations n'a été atteinte au Siège qu'à la classe P-3 et au-dessous et, hors siège, qu'aux classes P-1 et P-2. La proportion relativement élevée parmi les femmes titulaires d'engagements temporaires indique que l'obstacle à la parité n'est pas simplement l'absence de postulantes qualifiées mais leur incapacité d'obtenir des contrats de durée déterminée. Il est donc particulièrement préoccupant que seules neuf entités⁶⁶ stipulent l'inclusion d'une femme sur la liste des candidats dont la nomination est recommandée et que plus de la moitié des entités n'exigent pas la présence d'un fonctionnaire ou d'un interlocuteur femme au sein de leurs organes de contrôle.

140. S'agissant des promotions, seules 30,1 % de femmes en bénéficient à la classe D-1 et 25,5 % à la classe D-2. Le pourcentage de femmes promues diminue à chaque fois qu'elles montent en grade, tandis que les hommes obtiennent le triple des promotions aux classes D-1 et D-2. En particulier, les entités qui n'atteignent pas la parité dans les promotions à la classe P-5 sont moins à même de l'atteindre aux niveaux supérieurs⁶⁷. La profusion de femmes à des postes subalternes, ajoutée à la part décroissante de femmes promues aux échelons supérieurs, est troublante et mine à la fois le recrutement et la fidélisation au sein de l'Organisation de jeunes femmes prometteuses qui ont l'étoffe d'un chef.

141. Quant à la cessation de service, d'après les statistiques, les femmes titulaires de contrats d'un an ou plus quittent leurs fonctions à un rythme plus lent que celui des hommes à la classe P-4 et au-dessus. Cela veut dire que dans ces classes, les femmes présentent un risque plus faible d'usure des effectifs que les hommes, dont l'Organisation pourrait tirer profit. Le fait que les non-reconductions de contrats et les démissions représentent un plus grand pourcentage de femmes cessant leurs fonctions (46,5 % et 26,6 % contre 41,3 % et 20,7 % d'hommes) mérite d'être étudié plus avant. Cela souligne également l'importance des questionnaires de départ pour les fonctionnaires quittant l'ONU et des enquêtes périodiques réalisées auprès du personnel pour comprendre et régler les questions de culture d'entreprise qui continuent de miner l'objectif visant à atteindre et maintenir la parité des sexes. Il est donc regrettable qu'au cours de la présente période à l'examen, cinq entités aient abandonné la pratique des questionnaires de départ⁶⁸ et que très peu aient recouru au formulaire normalisé préparé par le CCS pour faciliter la centralisation de la collecte et de l'analyse de données.

142. Les lieux d'affectation continuent d'être un facteur prédictif important de la représentation des femmes, qui sont constamment sous-représentées dans les lieux

⁶⁵ La FAO, l'OMI, ONUSIDA, l'UPU et l'OMPI.

⁶⁶ La FAO, le PNUD, l'UNESCO, le HCR, l'UNITAR, le Secrétariat de l'ONU, le PAM, l'OMS et l'OMPI.

⁶⁷ À partir de données provenant des 21 entités qui ont accordé des promotions dans au moins deux des catégories P-5, D-1 et D-2.

⁶⁸ La Cour internationale de Justice, ONUSIDA, l'UNITAR, la Caisse commune des pensions et l'UPU.

d'affectation hors siège pour tous les types de contrat (37,5 % contre 46,9 % au Siège), deux entités seulement ayant accédé à la parité dans les bureaux extérieurs pour les titulaires de contrats d'un an ou plus. Les femmes représentent une proportion plus faible des nominations et des promotions dans les lieux d'affectation hors siège. Toutefois, la proportion de femmes ayant cessé leurs fonctions a été inférieure à celle des hommes à la classe P-4 et au-dessus, dans les lieux d'affectation hors siège, ce qui donne à penser que les mesures visant à améliorer le recrutement et l'avancement auront un effet durable. Il convient toutefois de noter que les femmes assument un fardeau disproportionné en tant que dispensatrices de soins, ce qui entrave leur accès à des possibilités d'affectation hors siège. Il leur faut pour cette raison des incitations telles qu'une mobilité et une réaffectation à horizon défini, de meilleures perspectives d'emploi pour leur conjoint et une plus grande sécurité de l'emploi. L'incidence de la mobilité sur les femmes doit être suivie de près et des mesures doivent être prises, notamment par les représentants spéciaux du Secrétaire général et les directeurs des ressources humaines, pour recenser et éliminer les obstacles, y compris le sexisme.

143. L'enquête menée dans le cadre du présent rapport sur les entités des Nations Unies confirme qu'elles ont pour la plupart accompli d'importants progrès sur le plan de l'élaboration d'une série de politiques et de pratiques favorables à la promotion des femmes. Mais rares sont celles parmi elles qui ont intégré dans leurs stratégies de groupe des mécanismes de responsabilisation, comme l'illustrent entre autres l'absence de mesures spéciales en vue de l'égalité des sexes, la faiblesse du réaménagement des modalités de travail (à laquelle ne recourt souvent pas le personnel, faute d'avoir reçu les autorisations nécessaires et l'encadrement suffisant) et la déficience des systèmes de collecte de données qui ne sont pas en mesure de fournir des informations en temps réel pour remplir régulièrement les feuilles de résultat et alimenter les prises de décisions. Cela, ajouté aux questions soulignées plus haut, indique un manque de responsabilisation et la nécessité pour les cadres intermédiaires et supérieurs de se concentrer sur l'efficacité de la mise en œuvre. Il est intéressant à cet égard que le CCS ait accepté le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le cadre unifié de responsabilisation de l'Organisation, qui marque un tournant décisif en la matière, y compris sur le plan de la représentation équilibrée des femmes.

144. La garantie d'un traitement égal des hommes et des femmes ne débouchant pas toujours sur une égalité de fait, les entités doivent étudier le rôle que peuvent jouer les procédures de sélection des candidats pour empêcher tout sexisme contre les femmes au niveau des nominations et des promotions. Cela est corroboré par les 13 entités qui précisent que l'absence de mesures spéciales fait partie des trois principaux obstacles à la réalisation de l'objectif de la parité des sexes. Les procédures de sélection des candidats doivent tenir compte des différences biologiques et de constructions sociales entre les hommes et les femmes. Ces mesures visent à accélérer l'instauration de la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs et au-dessus. Elles sont par définition provisoires puisqu'elles seront supprimées lorsque la parité des sexes deviendra une réalité et perdurera pendant un certain temps. Elles font également partie intégrante de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et ont été confirmées à maintes reprises par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Les mesures spéciales comprennent une série d'instruments, de politiques et de pratiques tels que des recrutements et des promotions ciblés, des programmes de

formation à l'intention des femmes et des engagements chiffrés. Toutes ces mesures visent à assurer une égalité des sexes effective, la représentation équilibrée des femmes en étant la manifestation la plus évidente et la plus quantifiable; elles contribuent également à lutter contre les formes et les effets passés et présents de la discrimination ou du sexisme contre les femmes.

145. Le présent rapport est le premier établi par ONU-Femmes sur l'amélioration de la situation de ces dernières au sein du système des Nations Unies. Les conclusions énoncées ci-avant doivent néanmoins être examinées à la lumière d'expériences antérieures, comme on peut le constater dans les rapports présentés par le Secrétaire général au cours de la décennie écoulée. Les tendances n'ont pas changé sur une période de 11 ans (2000-2011) : elles se maintiennent et révèlent des obstacles persistants, ainsi qu'une confusion, au niveau des priorités, dans le climat institutionnel du système des Nations Unies.

146. Malgré ces tendances, les effectifs féminins de l'Organisation peuvent trouver un encouragement dans la haute priorité accordée par le Secrétaire général lui-même à l'amélioration de leur situation et dans la création d'ONU-Femmes, qui met une nouvelle fois l'accent, de façon historique, sur l'égalité et l'autonomisation des femmes.

Recommandations

147. L'analyse figurant dans le présent rapport révèle des tendances encourageantes après des années d'améliorations marginales dans la représentation des femmes parmi les effectifs des diverses entités du système des Nations Unies. Les catégories supérieures ont enregistré des augmentations appréciables du point de vue de la nomination de femmes, le Secrétaire général et les chefs de secrétariat étant en mesure d'exercer leur pouvoir discrétionnaire de manière directe. Le défi consiste à accroître la responsabilisation et à renforcer l'application de mesures visant spécifiquement à accélérer les progrès dans toutes les catégories et surtout dans les domaines où ils sont lents, ainsi qu'au niveau des prises de décisions. De plus, une représentation plus forte aux échelons supérieurs ne se traduit pas automatiquement par des augmentations du même ordre aux échelons inférieurs. Néanmoins, la parité, même si elle semble lointaine, en particulier dans certaines classes, continue d'être un objectif réalisable, essentiel à l'instauration de la parité des sexes et à l'autonomisation des femmes. À cette fin, des recommandations sont formulées ci-après et les chefs de secrétariat des entités sont priés instamment de leur prêter l'attention requise et les chefs de secrétariat des départements de veiller à les appliquer de façon diligente et efficace :

a) Les chefs de département et les hauts fonctionnaires, et notamment ceux qui ont rang de directeurs et sont chargés principalement d'appliquer les politiques relatives à la gestion des ressources humaines, devraient établir des priorités pour accroître la représentation des femmes dans les catégories d'administrateurs et de décideurs entre les fonctions et encourager activement leur promotion, leur pleine participation et l'instauration de la parité des sexes;

b) Des mesures spéciales provisoires pour promouvoir les femmes devraient effectivement servir à l'affectation de candidates femmes ayant une qualification égale ou de loin supérieure au profil de poste et devraient être introduites ou rétablies dans les entités ou les catégories où les progrès sont lents. Au Secrétariat

de l'ONU, par la décision du Comité des politiques présidé par le Secrétaire général, les fonctionnaires de haut rang doivent veiller à appliquer effectivement des mesures spéciales en vue de l'égalité des sexes. Ces mesures comprennent l'obligation de sélectionner une candidate ayant une qualification égale ou supérieure au profil de poste, sur toutes les listes des candidats à retenir, et de justifier le fait de ne pas les y inscrire ou de ne pas choisir une candidate retenue, malgré le déséquilibre qui règne à ce niveau;

c) Il faut accorder une priorité particulière et soutenue à la mise en place de mesures visant à promouvoir les femmes aux classes P-3, P-5 et D-2, dont chacune constitue un seuil critique en matière d'avancement et de parité effective qui perdure;

d) Les hauts fonctionnaires de toutes les entités doivent être tenus responsables, dans le respect des procédures applicables, de la mise en place des mesures prescrites, notamment au moyen d'objectifs de résultats renforcés; de contrats de mission; de nomination d'interlocuteurs à des niveaux suffisamment élevés, dotés d'un mandat, qui aient accès à la gestion et puissent consacrer au moins 20 % de leur temps à des fonctions connexes; d'une utilisation régulière de questionnaires de départ et d'enquêtes auprès de la direction et du personnel pour recenser les obstacles à la culture d'entreprise, les causes de cessation de service et les mesures correctives; et de l'exécution intégrale du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, du cadre de comptabilité unifié de l'action de l'ONU en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, adopté à l'unanimité par le CCS et accueilli favorablement par le Conseil économique et social et des rapports annuels que les entités ont l'obligation de présenter;

e) Les directeurs exécutifs des entités devraient accorder une importance particulière à la promulgation et au renforcement de l'application de formules et de pratiques conciliant vie professionnelle et vie privée, pour mettre véritablement en œuvre la notion de souplesse sur le lieu de travail et tenir compte des fardeaux disproportionnés des dispensatrices de soins de santé;

f) Il faudrait constamment et régulièrement examiner les préoccupations liées à la mobilité, notamment par rapport aux femmes, pour pouvoir les attirer effectivement et les fidéliser dans les lieux d'affectation hors siège, y compris au moyen d'incitations telles que l'amélioration des conditions d'emploi du conjoint, les affectations et les réaffectations à durée limitée et une plus grande sécurité de l'emploi. Il faudrait également faciliter la mobilité interinstitutions;

g) Les hauts fonctionnaires devraient enquêter sur les causes profondes de la proportion élevée de femmes bénéficiant de contrats temporaires concernant la proportion de contrats d'un an ou plus, pour remédier au sexisme entourant les contrats de durée déterminée;

h) Au vu du faible risque d'érosion naturelle des effectifs que présentent les femmes au sommet de la hiérarchie et des économies que cela permettrait d'engranger, il faudrait accorder une plus grande attention aux campagnes de sensibilisation, ainsi qu'au recrutement et à l'avancement des femmes aux échelons élevés. Les États Membres sont encouragés à soumettre activement des noms de candidates, notamment à de hautes fonctions, y compris dans les opérations de maintien de la paix.

148. Le présent rapport illustre les nombreux défis auxquels le système des Nations Unies fait face dans ses efforts constants visant à instaurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi ses rangs. Le succès dans cette entreprise donnerait une crédibilité considérable à l'objectif plus large consistant à faire de l'égalité des femmes une réalité dans toutes les régions du monde.

Annexe

**Répartition des fonctionnaires par sexe et par entité, de la classe P-1
à la catégorie hors cadre, pour des contrats d'un an ou plus et à tous les lieux
d'affectation, au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2011**

Entité	2011		Hors classe		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes				Variation 2009-2011
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total 2011	Déc. 2011	Déc. 2009 ^c	Déc. 2007 ^d			
	FAO	4	11	6	32	17	63	101	332	172	366	165	201	118	76	12	12	595	1 093	1 688	35,2	31,8	28,6	3,4	
AIEA	0	9	3	7	5	22	39	247	102	314	90	196	20	42	2	0	261	837	1 098	23,8	22,3	22,8	1,5		
OACI	0	1	2	3	3	15	7	38	41	118	20	24	21	13	0	0	94	212	306	30,7	31,3	31	-0,6		
Cour internationale de Justice	0	1	1	0	0	1	2	3	6	4	14	5	12	7	0	0	35	21	56	62,5	53,1	47,7	9,4		
CFPI	0	2	1	0	1	2	3	0	4	5	0	3	1	1	0	0	10	13	23	43,5	33,3	35	10,2		
FIDA	1	5	1	8	5	9	24	58	26	47	52	17	26	23	1	2	136	169	305	44,6	45,4	45	-0,8		
OIT	5	5	7	17	31	34	88	166	114	139	65	50	18	5	0	0	328	416	744	44,1	43	41,5	1,1		
OMI	0	1	2	5	4	16	14	27	12	25	17	12	21	5	0	0	70	91	161	43,5	43,8	41,8	-0,3		
CCI	1	0	0	1	2	1	6	16	10	31	15	18	16	21	1	2	51	90	141	36,2	36,6	35,5	-0,4		
CCI-OIT	0	0	0	1	0	2	6	7	5	11	14	19	4	1	1	0	30	41	71	42,3	42,7	35,1	-0,4		
UIT	0	5	1	4	3	14	18	63	36	59	47	69	15	19	3	1	123	234	357	34,5	0	31,7	34,5		
OPS	2	1	0	1	18	25	23	38	96	122	57	35	42	22	13	7	251	251	502	50,0	45	39,4	5,0		
Secrétariat de l'ONU	32	90	41	127	129	342	476	1 068	1 139	1 870	1 339	1 884	567	531	11	5	3 734	5 917	9 651	38,7	38,7	37,4	0,0		
ONUSIDA	1	2	3	7	18	20	50	87	69	56	23	26	2	0	0	0	166	198	364	45,6	44,2	48,8	1,4		
PNUD	6	5	21	52	91	163	225	418	279	469	301	282	150	94	2	1	1 075	1 484	2 559	42,0	43,8	38,8	-1,8		
UNESCO	6	7	10	16	15	52	58	91	99	121	160	134	119	61	5	2	472	484	956	49,4	49,5	47,6	-0,1		
FNUAP	1	1	4	6	24	33	89	96	79	88	56	49	53	20	0	0	306	293	599	51,1	51,2	52	-0,1		
HCR	2	2	8	9	33	48	70	107	216	290	273	388	95	118	0	0	697	962	1 659	42,0	41,1	39,4	0,9		
UNICEF	1	2	12	21	36	51	237	298	470	477	383	368	176	97	2	3	1 317	1 317	2 634	50,0	50,2	48,2	-0,2		
ONUDI	0	1	1	4	9	25	13	56	18	57	27	38	10	14	5	5	83	200	283	29,3	27,5	25,1	1,8		
UNITAR	0	1	0	0	3	1	5	6	0	8	4	2	3	4	0	0	15	22	37	40,5	41,2	55,6	-0,7		
Caisse commune	0	1	1	1	0	5	9	9	12	20	10	18	1	0	0	0	33	54	87	37,9	35,6	37,5	2,3		

Entité	2011		Hors classe		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Pourcentage de femmes				Variation 2009-2011
																					Total	Déc.	Déc.	Déc.	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	2011	2011	2009 ^c	2007 ^d	
des pensions																									
UNOPS	0	3	4	8	6	30	18	59	36	109	55	111	27	23	1	0	147	343	490	30,0	24,6	28,8	5,4		
UNRWA	1	1	1	3	5	11	8	30	38	44	30	16	4	0	0	0	87	105	192	45,3	43,4	24,2	1,9		
UNU	0	1	0	8	1	9	0	6	1	16	7	14	10	5	0	0	19	59	78	24,4	12,1	19,6	12,3		
ONU-Femmes	2	1	5	1	11	2	42	6	51	12	49	7	36	4	0	0	196	33	229	85,6	0	0	85,6		
UPU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	1	0	0	0	7	7	0,0	25,5	45,2	-25,5		
PAM	2	2	11	35	28	72	88	122	149	221	221	342	70	61	1	0	570	855	1 425	40,0	40	20,5	0,0		
OMS	7	12	9	29	43	163	241	485	335	478	185	161	70	39	10	5	900	1372	2 272	39,6	38,8	39,1	0,8		
OMPI	1	7	3	10	6	36	37	77	76	94	71	49	28	8	0	0	222	281	503	44,1	41,6	37,7	2,5		
OMM	1	2	2	8	4	8	9	36	15	29	8	10	5	5	0	1	44	99	143	30,8	27,6	42,2	3,2		
OMC	0	4	0	0	0	0	1	8	5	3	6	6	6	4	1	1	19	26	45	42,2	37,5	27,1	4,7		
Total	76	186	160	424	551	1 275	2 007	4 060	3 711	5 704	3 764	4 559	1 746	1 324	71	47	12 086	17 579	29 665	40,7	39,9	38,4	0,8		

Sources : Les entités des Nations Unies.

^a Une des 31 entités n'a pas communiqué de données pour 2009.

^b À partir des données communiquées par les 32 entités des Nations Unies.

^c Pour les données de 2009, voir A/65/334.

^d Pour les données de 2007, voir A/63/364.