



Conseil économique et social

Distr. générale
5 octobre 2018
Français
Original : anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixante et unième session

Vienne, 6 et 7 décembre 2018

Point 4 d) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la vingt-septième session

Vienne, 6 et 7 décembre 2018

Point 4 d) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique : composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Équilibre entre les sexes et représentation géographique à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

Rapport du Directeur exécutif*

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 60/10 de la Commission des stupéfiants et de la résolution 26/5 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Il décrit les mesures prises et les activités menées par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en vue de parvenir à l'équilibre entre les sexes et de faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

* Le présent document est soumis tardivement pour que les informations les plus récentes puissent y figurer.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 60/10 de Commission des stupéfiants, intitulée « Budget du Fonds du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues pour l'exercice biennal 2018-2019 » et de la résolution 26/5 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, intitulée « Budget du Fonds des Nations Unies pour la prévention du crime et la justice pénale pour l'exercice biennal 2018-2019 ».

2. Dans ces résolutions, les Commissions ont rappelé la résolution 69/251 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci, entre autres, notait avec déception l'insuffisance des progrès accomplis par rapport à l'objectif de parité des sexes dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et priait la Commission de la fonction publique internationale d'encourager les organisations qui appliquent le régime commun à mettre en œuvre intégralement les politiques et mesures adoptées en matière d'équilibre entre les sexes. Toujours dans leurs résolutions 59/9 et 25/4, les Commissions ont prié le Directeur exécutif de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) de veiller à ce que ses services redoublent d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, y compris les représentants hors siège, dans le respect de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, notamment en intensifiant les activités de communication, et de leur rendre compte des progrès accomplis à cet égard à leurs sessions ultérieures.

3. À la reprise de leurs soixantième et vingt-sixième sessions, respectivement, la Commission des stupéfiants et la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale se sont félicitées du rapport relatif à l'équilibre entre les sexes et à la représentation géographique au sein de l'ONUDC (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) ainsi que des mesures prises par la direction de l'ONUDC pour améliorer cet équilibre et cette représentation.

4. L'ONUDC rappelle, qu'en tant qu'organe du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, il est attaché aux objectifs de parité entre les sexes et d'équilibre géographique ainsi qu'à la valeur fondamentale de l'ONU qu'est le respect de la diversité, qui suppose de traiter les femmes et les hommes équitablement, sans discrimination contre un quelconque groupe, et à tenir compte de la problématique femmes-hommes dans la pratique¹.

5. En juin 2017, le Directeur exécutif de l'ONUDC est devenu un défenseur de l'égalité des sexes au niveau international, en adhérant à un réseau de plus de 200 défenseurs et anciens étudiants à la tête d'organisations internationales, de missions permanentes et d'organisations de la société civile qui sont résolument déterminés à supprimer les obstacles à l'égalité des sexes et à faire de celle-ci une réalité dans leurs sphères d'influence. Il a mis à jour ses engagements en 2018, confirmant son attachement, notamment, à une culture institutionnelle favorisant un recours accru aux dispositifs d'aménagement des modalités de travail au sein de l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUDC, l'objectif étant de continuer à promouvoir une culture institutionnelle inclusive en menant des campagnes de sensibilisation ciblées et en suivant de près leur exécution.

6. Le Programme mondial sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes qu'exécutent l'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC a été établi en mai 2017 par le Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, en vue de renforcer la mise en œuvre des engagements pris à l'échelle du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Ce programme intersectoriel est conçu de telle sorte qu'en assurant sa promotion d'une manière coordonnée et globale il soit possible de parvenir à l'égalité des sexes. Il vise à

¹ Telle que définie dans les profils d'emploi types publiés par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

faciliter a) la prise en compte systématique de l'égalité entre les sexes dans les activités normatives, opérationnelles et de recherche de l'ONUSUD et b) la recherche de la parité des sexes parmi les fonctionnaires à tous les niveaux de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUSUD. À ce jour, il a eu pour principal résultat l'élaboration de la stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUSUD (2018-2021), qui a été avalisée en décembre 2017 par le Comité exécutif et approuvée par le Directeur général/Directeur exécutif. Cette stratégie est pleinement conforme aux priorités du Secrétaire général, à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, qui a été instituée en septembre 2017, et au nouveau cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elle aidera l'ONUSUD à réussir à intégrer, d'ici à 2021, la question de la parité des sexes et à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes systématiquement et concrètement dans les activités des programmes et les politiques et pratiques de l'institution, y compris celles qui sont décrites dans les paragraphes ci-après.

7. En avril 2018, le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUSUD a publié la stratégie opérationnelle des ressources humaines pour 2018-2021, qui a été avalisée par le Comité exécutif. Cette stratégie vise à fournir à tous ses clients et partenaires une qualité de service optimale. L'un de ses axes essentiels est le rôle que joue le Service en procurant à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUSUD les possibilités qui leur permettront de se développer et de rester compétents dans le contexte des réformes que mène le Secrétaire général en matière de gestion et de développement.

8. Le Directeur exécutif de l'ONUSUD continue d'appliquer certains indicateurs de résultats, mesures et objectifs en ce qui concerne le pourcentage de femmes à un poste de direction ou un à autre poste d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, et fixe des objectifs en vue de la nomination de candidats ayant la nationalité d'États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir. Ces objectifs sont énoncés dans le contrat de mission qu'il conclut chaque année avec le Secrétaire général.

9. L'indicateur relatif à la représentation géographique a pour objet de veiller à ce que les chefs des départements et des bureaux contribuent à la réduction du nombre de pays non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir, conformément au système des fourchettes optimales. L'objectif mesure toutes les décisions de nomination initiale, reconduction, promotion, mutation ou réaffectation de personnel visant à pourvoir un poste.

10. En 2017, l'ONUSUD a atteint les objectifs fixés pour la représentation des femmes aux postes de direction (P-5 à D-2) des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (soit une amélioration de 1 % par rapport à 2016), mais a été un peu en-deçà de celui fixé pour les autres postes d'administrateurs (P-1 à P-4) (1 % de moins par rapport à 2016), comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

11. L'ONUSUD n'a pas atteint l'objectif fixé pour la nomination de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés ou risquant de le devenir pour les huit postes annoncés en 2017 et soumis au système des fourchettes optimales. Au 31 décembre 2017, 19 % (66) des fonctionnaires de l'ONUSUD venaient d'États Membres sous-représentés, 33 % (114) d'États Membres se situant dans la fourchette et 48 % (169) d'États Membres surreprésentés. En ce qui concerne la sélection, pour l'année 2017, 14 % des candidats sélectionnés (8) provenaient d'États Membres sous-représentés, 29 % (16) d'États Membres se situant dans la fourchette et 57 % (32) d'États Membres surreprésentés.

12. Les chiffres présentés dans le présent rapport renvoient aux membres du personnel, toutes sources de financement confondues (budget ordinaire et fonds extrabudgétaires), ayant un contrat de durée déterminée, un contrat continu ou permanent, et n'englobent pas les services ci-après : le Service de la gestion des

ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et la Section de la technologie de l'information.

Résultats de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en 2017, mesurés au moyen du tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines
(en pourcentage)

<i>Mesure des résultats</i>	<i>Objectif pour 2017^a</i>	<i>Nombre atteint au 31 décembre 2017</i>
Nomination de candidats d'États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir ^b	50	13
Femmes occupant un poste de direction dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (P-5, D-1, D-2 et équivalent)	39	40
Femmes occupant un autre poste des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (P-1 à P-4 et équivalent)	45	44

^a Les objectifs révisés pour 2017 n'ayant pas été annoncés, ceux fixés pour 2016 continuent donc de s'appliquer.

^b L'état des fourchettes optimales de chaque État Membre peut être consulté sur le site <https://hrinsight.un.org/analytics> (l'accès à ce site Web protégé par mot de passe est autorisé pour les États Membres).

II. Mise à jour sur les facteurs déterminants de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

13. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUSDC continue d'œuvrer en faveur de la parité des sexes. Le présent rapport rend compte des progrès accomplis à cet égard depuis la publication du précédent rapport du Directeur exécutif (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) dans les domaines du recrutement et de la rétention du personnel, de l'organisation des carrières et de la culture institutionnelle.

A. Communication, recrutement et rétention du personnel

14. L'ONUSDC continue d'intensifier ses efforts en ce qui concerne les activités de communication et la diffusion de statistiques et d'informations. En 2017, il a participé à huit activités de communication puis à trois autres organisées de janvier à septembre 2018 en Allemagne, en Autriche, en France et en Irlande sous forme notamment d'exposés sur les possibilités d'embauche et de salons de recrutement. Il s'y est rendu à l'invitation des États Membres et en tenant compte des ressources disponibles, ce qui a limité sa participation à de tels événements dans certaines zones géographiques.

15. Le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUSDC continue d'informer les missions permanentes auprès de l'Office des Nations Unies à Vienne des postes vacants de rang élevé et transmet les avis de vacance de poste au Groupe de la prospection du Bureau de la gestion des ressources humaines à New York pour qu'ils soient diffusés sur les médias sociaux de l'ONU (Facebook et Twitter). Il fournit des informations à jour sur la répartition géographique et par sexe du personnel de l'ONUSDC pour chaque recommandation de candidat soumise à l'appréciation du Directeur exécutif.

16. L'ONUSDC a mis en place une procédure intensive de suivi des applications. Les avis de vacance de postes P-3 et de rang supérieur qui n'ont pas suscité au moins 30 % de candidatures de femmes sont signalés aux responsables des postes à pourvoir. En pareil cas, ceux-ci sont engagés à entreprendre des activités de communication pour susciter de telles candidatures dès la fin de la deuxième semaine suivant la publication

des avis de vacance de postes inscrits au budget ordinaire et de la troisième semaine pour les postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires. Ils sont encouragés à faire appel à des institutions, associations et groupements professionnels en rapport avec les affaires sociales, publiques ou internationales susceptibles d'attirer l'attention sur l'avis de vacance de poste affiché ; le Service de la gestion des ressources humaines leur fournit un appui sur demande. Les responsables des postes à pourvoir et le Service de la gestion des ressources humaines coordonnent des activités de communication ciblées pour assurer une plus large diffusion des avis de vacance de poste et mènent des activités de communication spéciales par l'intermédiaire d'organisations de femmes, dont une liste est fournie, des médias sociaux de l'ONUSC et du Groupe de la prospection du Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège de l'Organisation des Nations Unies, selon qu'il convient.

17. L'ONUSC a mis au point des webinaires portant sur les procédures de recrutement et la procédure de candidature qui comprennent aussi une séance de questions-réponses. En 2018, il en a diffusé quatre via ses réseaux sociaux (Facebook et Twitter). Sur 350 personnes inscrites, 115 y ont participé, dont une légère majorité de femmes. En outre, plus de 70 % des participants avaient un diplôme universitaire ou de niveau supérieur. On trouvera ci-après de plus amples détails sur les participants à ces formations en ligne organisées en 2018, qui sont tirés des informations fournies par les participants et ventilés par sexe, région, expérience professionnelle et éducation.

Sexe	
Femme	52,17 %
Homme	47,83 %
Région	
Afrique	13,04 %
Amérique du Nord	10,43 %
Amérique du Sud et centrale	9,57 %
Asie	18,26 %
Europe	48,70 %
Expérience professionnelle	
Plus de 12 ans	10,43 %
8 à 12 ans	9,57 %
5 à 8 ans	27,83 %
Moins de 5 ans	52,17 %
Éducation	
Doctorat	11,30 %
Diplôme universitaire (master ou équivalent)	60,87 %
Diplôme universitaire de premier cycle (licence ou équivalent)	25,22 %
Secondaire	2,61 %

18. L'Unité de la prospection du Bureau de la gestion des ressources humaines négocie actuellement la création pour l'ONUSC d'un compte professionnel LinkedIn lié au compte général du Secrétariat, afin que chaque poste vacant de l'Office puisse être affiché indépendamment.

19. En août 2018, le Service de la gestion des ressources humaines a mis à l'essai la plateforme d'emploi en ligne DevEx pour permettre aux responsables des postes à pourvoir d'afficher certaines vacances de poste de manière à toucher davantage de spécialistes du secteur du développement. Plusieurs centaines de milliers de membres dans le monde entier utilisent cette plateforme pour rechercher un emploi. La publicité par son intermédiaire, en plus d'Inspira, peut nettement contribuer à attirer des candidatures de personnes de n'importe quel sexe ou de n'importe quelle nationalité sous-représentés. Les responsables de postes à pourvoir et le Service de la gestion des

ressources humaines décident ensemble des offres d'emploi à afficher sur DevEx. Étant donné la nature des fonctions et des responsabilités, les annonces sur cette plateforme concernent généralement des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur.

20. Dans le cadre de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la parité est considérée comme se situant dans la fourchette 47 %-53 %. Comme le montre le tableau 1 de l'annexe au présent rapport, au 31 décembre 2017, l'ONUSD avait atteint un équilibre entre les sexes de 52 % à la classe P-3. Toutefois, les femmes ne représentaient que 38 % à 43 % du personnel de l'ONUSD aux classes P-2, P-4, P-5 et D-1. Au niveau de la classe D-1, 43 % des fonctionnaires étaient des femmes, contre 38 % en 2016 et 31 % en 2015, proportion en constante augmentation. Au 31 décembre 2017, il n'y avait aucune femme à la classe D-2 (une candidate a depuis été nommée) ou au rang de Secrétaire général adjoint (où il y a un poste). Comme le montre le tableau 2 de l'annexe, au 31 décembre 2017, une représentation équilibrée des sexes avait été globalement atteinte au Siège de l'ONUSD dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

21. L'augmentation constante du nombre de candidatures féminines s'est poursuivie en 2017. Pendant l'année, 36 % des candidats à des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur étaient des femmes, contre 33 % en 2016 et 31 % en 2015, ce qui représente une augmentation de deux à trois points de pourcentage par an. Entre le 1^{er} janvier et le 7 septembre 2018, toutefois, la tendance s'est inversée, les femmes se portant candidates ne représentant que 34 % des candidats aux postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur.

22. Il est intéressant de souligner qu'en 2017, le pourcentage de femmes retenues était supérieur au pourcentage des candidates. À la classe P-3, par exemple, tandis que 36 % des candidats étaient des femmes, 66,7 % d'entre elles ont été sélectionnées ; et à la classe P-4, tandis que 32,2 % des candidats étaient des femmes, 46,2 % d'entre elles ont été sélectionnées. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées sur le personnel de l'ONUSD des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ventilées par classe, sur la répartition par sexe des candidats et sur le sexe et la nationalité de ceux qui ont été sélectionnés.

B. Organisation des carrières

23. L'ONUSD continue de soutenir les activités d'accompagnement professionnel ; les ateliers, les cours en ligne et autres ressources ; les activités de gestion des carrières ; la révision des programmes de formation et de perfectionnement ; et l'aide à l'emploi des conjoints, comme indiqué dans le rapport précédent. Depuis, par exemple, le lancement du programme d'accompagnement professionnel en 2014, les formateurs du Service de la gestion des ressources humaines ont organisé plus de 750 heures de séances individuelles, dont environ 70 % des participants étaient des femmes.

24. L'ONUSD s'est efforcé d'intégrer une formation sur les préjugés inconscients dans d'autres initiatives et programmes d'apprentissage, notamment ceux qui concernent le bien-être du personnel, le suivi du comportement professionnel, les techniques d'entretien et de sélection fondées sur les compétences pour les candidats, et le programme de mentorat. En particulier, à l'appui de la recommandation formulée dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies selon laquelle toutes les entités devraient exiger que les responsables des postes à pourvoir soient formés à l'élimination des préjugés inconscients sur le lieu de travail en général, l'ONUSD a exigé que tous ceux qui siègent dans les jurys d'entretien participent à une formation sur les préjugés inconscients.

25. Dans le cadre du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'ONUUDC a organisé une formation de base sur la prise en compte systématique de la question de la parité des sexes et des séances de réflexion. Ces dernières visaient à sensibiliser le personnel et à en renforcer les capacités, ainsi qu'à encourager le débat sur l'égalité des sexes. Parmi les sujets abordés figuraient les moyens d'améliorer la compréhension des préjugés inconscients, la mise en œuvre de la Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUUDC pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2018-2021) et le changement institutionnel. Toutes les sessions ont été retransmises en direct aux bureaux extérieurs, et des enregistrements de chacune d'entre elles ont été diffusés à l'ensemble du personnel du siège et des bureaux extérieurs au moyen de messages échangés entre services.

26. L'ONUUDC a entrepris à Vienne une série d'ateliers intitulée « UN for All » (L'ONU pour tous), initiative d'apprentissage qui promeut la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail pour tous les fonctionnaires des Nations Unies et leurs familles, indépendamment de leur sexe, orientation sexuelle, santé mentale et incapacités. Dans le cadre du programme des Nations Unies sur le lieu de travail intitulé « L'ONU avec nous », 13 médiateurs de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUUDC mettent actuellement en œuvre les modules de « L'ONU pour tous » après avoir reçu une formation.

27. L'ONUUDC a créé un programme de certification intitulé « Coaching for managers » (Mentorat pour les cadres), spécialement conçu pour les femmes, qui promeut les compétences d'accompagnement professionnel afin d'améliorer le comportement professionnel de ces dernières et leur donne l'occasion de participer à une évaluation à 360 degrés et à des séances de formation individuelle sans frais supplémentaire.

28. L'ONUUDC met également au point un atelier sur l'image personnelle qui aide les collègues, et plus particulièrement les femmes, à mettre au point et à commercialiser leur propre « image ». L'atelier donne une bonne occasion à celles qui exercent des fonctions d'administrateur de développer leurs compétences et d'accéder à des postes d'un rang supérieur et de renforcer leur présence à ces niveaux. La formation sera lancée début 2019.

29. En 2017, l'ONUUDC a organisé un événement pour la journée « Emmenez votre fille au travail ». À cette occasion, les filles des membres du personnel ont pu en apprendre davantage sur les programmes de l'ONUUDC et les carrières envisageables. En 2018, 38 filles de membres du personnel y ont participé.

30. Un programme de mentorat a été lancé en 2018 pour mettre en relation des fonctionnaires des classes P-2 à P-4 avec des fonctionnaires occupant des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang plus élevé afin que les premiers puissent bénéficier de conseils et d'un encadrement en matière de carrière. Une attention particulière a été accordée au mentorat des femmes. L'ONUUDC a organisé une formation à l'intention de huit mentors qui ont promu les meilleures pratiques en matière de mentorat et présenté des moyens de détecter les préjugés inconscients et d'y répondre afin de favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au cours de leur carrière. Testé d'abord sur de jeunes femmes de la catégorie des administrateurs qui étaient entrées à l'Office des Nations Unies à Vienne ou à l'ONUUDC dès 2017, ce programme a été lancé en avril 2018.

31. L'atelier intitulé « Leadership, Women and the United Nations » (L'autorité, les femmes et les Nations Unies), conçu par l'École des cadres du système des Nations Unies, s'est tenu à Vienne en avril 2018. Onze femmes fonctionnaires de l'ONUUDC de la classe P-4 et de rang supérieur y ont participé pour affiner leurs compétences en matière d'encadrement, constituant des réseaux avec d'autres collègues femmes et nouant des liens importants.

C. Culture institutionnelle

32. Conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et à la stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, et à l'appui de l'engagement pris par le Directeur exécutif, en sa qualité de défenseur de l'égalité des sexes au niveau international, de continuer à promouvoir une culture institutionnelle inclusive (voir par. 5 ci-dessus), l'ONUDC s'efforce toujours d'appuyer l'aménagement des modalités de travail, l'emploi à temps partiel, les congés pour raisons familiales, les congés de maternité et de paternité et les politiques d'allaitement maternel, comme indiqué dans le rapport précédent. En 2017, 5 membres du personnel se sont prévalus de la possibilité de travailler à 50 % ou 80 %, 35 ont tiré parti d'accords de télétravail² et 7 de la possibilité de travailler sous le régime de l'horaire de travail comprimé. Dans l'ensemble, selon les statistiques annuelles fournies par le Bureau de la gestion des ressources humaines³, c'est l'Office des Nations Unies à Vienne/l'ONUDC qui a le plus recours aux modalités de travail aménagées au sein du Secrétariat de l'ONU. Cela s'explique principalement par le fait que la majorité du personnel à Vienne travaille selon un horaire de travail échelonné. Des informations sur l'aménagement des modalités de travail sont fournies aux nouveaux arrivants dès leur prise de fonctions.

33. Pour rappel, l'aménagement des modalités de travail n'est pas un droit du personnel et tous les types de travail ne s'y prêtent pas. L'autorisation préalable du supérieur hiérarchique du fonctionnaire est donc nécessaire. Ceux qui refusent une demande d'aménagement des modalités de travail sont tenus d'envoyer une justification écrite au Chef du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC. Après examen de celle-ci par ce service, le supérieur hiérarchique, le fonctionnaire et un représentant du Service ont un entretien afin d'étudier d'autres possibilités qui permettraient au fonctionnaire de bénéficier de modalités de travail aménagées.

34. Par ailleurs, l'ONUDC met actuellement au point un programme de réintégration des membres du personnel. Ce programme de « retour au travail », qui sera mis en place d'ici à la fin de l'année 2018, sera accessible aux fonctionnaires qui reprennent le travail après un congé prolongé, y compris un congé de maternité ou de paternité. Il vise à faciliter la réintégration sur le lieu de travail après une longue période d'absence.

35. L'ONUDC veille de près à ce que tous les membres du personnel suivent le cours de formation obligatoire « I know gender » (Je connais le genre) au siège et dans les bureaux extérieurs. L'une des initiatives qu'il a prises a consisté à se servir de l'émission mensuelle des ressources humaines pour célébrer le succès de trois de ses divisions dont le taux de réussite à ce cours était de 100 %.

36. L'ONUDC est en train d'élaborer et prévoit de lancer un cours de formation sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les responsabilités des fonctionnaires des Nations Unies, et plus particulièrement en ce qui concerne l'égalité des sexes.

37. Afin d'intégrer plus rapidement les stagiaires, dont 65 % sont des femmes, au sein de son personnel, l'ONUDC a élaboré un guide de bienvenue à leur intention pour les aider à se former et à se perfectionner. Il concourt ainsi à l'objectif de développement durable n° 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) en offrant à ses stagiaires ainsi qu'à ceux de l'Office des Nations Unies à Vienne des possibilités

² Le télétravail permet à un employé de travailler jusqu'à deux jours par semaine depuis un autre lieu de travail. Ce pourcentage reflète les accords de télétravail enregistrés et non le télétravail ponctuel.

³ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

d'apprentissage en cours d'emploi qui amélioreront leurs perspectives d'emploi au terme de leur stage. Il a aussi mis au point un cours de formation à l'intention des superviseurs de stage pour les aider à affiner leurs compétences en matière de supervision et promouvoir un partenariat positif avec les stagiaires et mutuellement avantageux.

III. Recommandations

38. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUSC pour atteindre l'objectif de la parité des sexes et faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

39. Elle voudra peut-être recommander aux États Membres de continuer d'aider l'ONUSC à attirer et retenir un personnel présentant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique.

40. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission souhaitera peut-être demander à l'ONUSC de continuer d'intensifier ses activités de communication externe et inviter les États Membres à l'aider dans cette tâche, afin d'encourager un plus grand nombre de femmes qualifiées et susceptibles d'être retenues ainsi que de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés à présenter leur candidature aux postes à pourvoir.

Annexe

Statistiques concernant le personnel de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime ***

Tableau 1
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2017, par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	0	0	0	0	6	43	20	39	61	40	56	52	8	38	151	43
Homme	1	100	2	100	8	57	31	61	91	60	52	48	13	62	198	57
Total	1	100	2	100	14	100	51	100	152	100	108	100	21	100	349	100

Tableau 2
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste au Siège de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2017, par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	0	0	0	0	4	44	16	47	43	49	38	57	8	42	109	50
Homme	1	100	2	100	5	56	18	53	45	51	29	43	11	58	111	50
Total	1	100	2	100	9	100	34	100	88	100	67	100	19	100	220	100

Tableau 3
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans les bureaux extérieurs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2017, par sexe et par classe

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	2	40	4	24	18	28	18	44	0	0	42	33
Homme	3	60	13	76	46	72	23	56	2	100	87	67
Total	5	100	17	100	64	100	41	100	2	100	129	100

* Sources : <https://umoja.un.org> et <https://hrinsight.un.org> (l'accès à ce dernier site Web est protégé par un mot de passe, mais autorisé pour les États Membres).

** Les chiffres excluent le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information.

Tableau 4
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2017, par pays de nationalité et par classe

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Secrétaire général adjoint</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>Total</i>
Afghanistan						1		1
Afrique du Sud				1	2	1		4
Algérie					1			1
Allemagne			1	5	11	7	1	25
Arabie saoudite						1		1
Argentine					2	1		3
Australie				1	2	3		6
Autriche					6	5	1	12
Azerbaïdjan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Bélarus						1		1
Belgique		1	1		3		1	6
Bolivie (État plurinational de)					2			2
Botswana						1		1
Brésil					4	1	1	6
Bulgarie				1	1	1		3
Cambodge					1			1
Cameroun						1		1
Canada				4	10	6	1	21
Chine				1		2	1	4
Colombie					1	1		2
Comores							1	1
Danemark			1	1	1	1		4
Égypte				2	1			3
Équateur					1			1
Espagne				2	3	4	1	10
États-Unis		1	2	2	8	6	2	21
Fédération de Russie	1			2	2	3	1	9
Finlande				1	2	2		5
France			1	4	9	9		23
Géorgie					1			1
Ghana				1				1
Grèce			1	1	1	2		5
Guatemala						1		1
Hongrie						2		2
Inde				2	3			5
Indonésie					1			1
Iran (République islamique d')				2	1	1		4
Irlande				1	1	1		3
Israël						1		1
Italie			3	8	18	3	3	35
Japon				1	3	1		5

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Secrétaire général adjoint</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>Total</i>
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2
Kirghizistan							1	1
Lettonie					1			1
Liban					2	1		3
Liechtenstein					1			1
Malaisie						1		1
Malawi							1	1
Malte						1		1
Maurice					1			1
Mexique						3		3
Mongolie					1			1
Myanmar						1		1
Namibie			1					1
Norvège				1	1	2	1	5
Nouvelle-Zélande					4		1	5
Ouganda						1		1
Ouzbékistan					1	4		5
Pakistan					3	1		4
Panama							1	1
Pays-Bas					3	2		5
Pérou				1				1
Portugal					2			2
République de Moldova					1			1
République populaire démocratique de Corée						1	1	2
Roumanie					2	2		4
Royaume-Uni			2	3	13	3		21
Sénégal					1			1
Serbie					1	1		2
Singapour						1		1
Slovaquie						2		2
Soudan					1			1
Suède					2	2		4
Suisse					2			2
Tadjikistan						1		1
Tchéquie						1		1
Togo					1			1
Turkménistan					1			1
Turquie						1	1	2
Ukraine					1	1		2
Uruguay			1			1		2
Venezuela (République bolivarienne du)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 pays)	1	2	14	51	152	108	21	349

Tableau 5
Répartition par sexe des candidats aux postes de l'Office des Nations Unies
contre la drogue et le crime en 2017, par classe
2017

Classe	Nombre de candidates	Nombre de candidats	Pourcentage de candidates	Pourcentage de candidats	Total
P-2	2 120	2 421	46,7	53,3	4 541
P-3	4 316	7 672	36,0	64,0	11 988
P-4	2 180	4 596	32,2	67,8	6 776
P-5	221	640	25,7	74,3	861
D-1	19	148	11,4	88,6	167
Total	8 856	15 477	36,4	63,6	24 333

2018 (1^{er} janvier-7 septembre)

Classe	Nombre de candidates	Nombre de candidats	Pourcentage de candidates	Pourcentage de candidats	Total
P-2	1 411	1 849	43,3	56,7	3 260
P-3	3 360	6 330	34,7	65,3	9 690
P-4	1 612	4 101	28,2	71,8	5 713
P-5	42	90	31,8	68,2	132
D-1	133	455	22,6	77,4	588
Total	6 558	12 825	33,8	66,2	19 383

Tableau 6
Répartition des hommes et des femmes parmi les candidats (internes et externes)
sélectionnés pour des postes à l'Office des Nations Unies contre la drogue
et le crime, du 1^{er} janvier 2017 au 3 octobre 2018, par classe

Classe	Sexe	1 ^{er} janvier-31 décembre 2017		1 ^{er} janvier-3 octobre 2018	
			Pourcentage		Pourcentage
P-2	Femme	0	0	0	0
	Homme	4	100,0	0	0,0
P-3	Femme	12	66,7	11	57,9
	Homme	6	33,3	8	42,1
P-4	Femme	12	46,2	11	50,0
	Homme	14	53,8	11	50,0
P-5	Femme	1	14,3	1	50,0
	Homme	5	85,7	1	50,0
D-1	Femme	1	100,0	0	0,0
	Homme	0	0	3	100
Total partiel	Femme	26	46,43	23	50,00
Total partiel	Homme	29	53,57	23	50,00
Total	Total	55	100	46	100,00

Tableau 7
Pays de nationalité des candidats sélectionnés pour des postes à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, du 1^{er} janvier 2017 au 3 octobre 2018

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afrique du Sud	1		1			2
Allemagne	2		2	5		9
Australie			1	1		2
Autriche			1	4		5
Belgique			2		1	3
Bulgarie				1		1
Burkina Faso				1		1
Cameroun				1		1
Canada		1	5	2	1	9
Colombie			2	1		3
Danemark		1				1
Égypte				1		1
Espagne			2	1		3
États-Unis	1		5			6
Finlande			1			1
France		1	3	2		6
Guatemala			1			1
Hongrie				2		2
Inde		2				2
Iran (République islamique d')		1				1
Irlande			1			1
Italie		3	2	2	1	8
Japon			2	3		5
Kazakhstan			2			2
Liban			1			1
Mexique				3		3
Nouvelle-Zélande			1			1
Ouzbékistan				1		1
Pays-Bas			2	1		3
République arabe syrienne				1		1
République de Corée					1	1
République-Unie de Tanzanie				1		1
Roumanie			1	1		2
Royaume-Uni			4			4
Serbie			1			1
Slovaquie				1		1
Suède			2			2
Suisse			1			1
Tadjikistan			1			1
Turkménistan			1			1
Turquie				1		1
Total	4	9	48	37	4	102