



Conseil économique et social

Distr. générale
14 octobre 2019
Français
Original : anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixante-deuxième session

Vienne, 12 et 13 décembre 2019

Point 8 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-huitième session

Vienne, 12 et 13 décembre 2019

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

Représentation équilibrée des genres 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 61/12 de la Commission des stupéfiants et de la résolution 27/7 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 une représentation équilibrée des genres et de faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 61/12 de la Commission des stupéfiants, intitulée « Exécution du budget du Fonds du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues pour l'exercice biennal 2018-2019 », et de la résolution 27/7 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, intitulée « Exécution du 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 appliquant le régime commun des Nations Unies, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et pria la Commission de la fonction publique internationale d'encourager les organisations appliquant le régime commun à mettre en œuvre intégralement les politiques et mesures adoptées en matière d'équilibre entre les sexes. Toujours dans leurs résolutions 61/12 et 27/7, les Commissions ont prié le Directeur exécutif de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) de continuer à redoubler d'efforts pour réaliser l'objectif de la parité des sexes et pour que le recrutement du personnel soit effectué sur une base géographique aussi large que possible, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris dans celle des 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 soixante-et-unième et vingt-septième 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.7/2018/15-E/CN.15/2018/17](#)) ainsi que des mesures prises par la direction de l'ONUDC pour améliorer cet équilibre et cette représentation.
4. Les chiffres qui figurent dans le présent rapport renvoient aux membres du personnel de l'ONUDC ayant un contrat de durée déterminée, un contrat continu ou un contrat permanent, sauf indication contraire, que ce contrat soit financé au moyen du budget ordinaire ou de fonds extrabudgétaires.
5. L'ONUDC rappelle que, en tant qu'organe du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, il est attaché aux objectifs de représentation équilibrée des genres 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, de ne faire aucune discrimination à l'égard de quelque groupe que ce soit, et de prendre en compte les questions de genre dans la pratique¹.
6. En juin 2017, le Directeur exécutif de l'ONUDC a rejoint le réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes, dont sont ou ont été membres plus de 200 responsables d'organisations internationales, de missions permanentes et d'organisations de la société civile résolument déterminés à faire de l'égalité des genres une réalité dans leurs sphères d'influence. Le Directeur exécutif a renouvelé ses engagements en 2019, prenant la résolution de systématiquement, lors de chacun de ses déplacements en relation avec les projets et programmes de l'ONUDC, suivre la mise en œuvre des activités visant à promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes, prendre en compte les questions de genre dans ses discours et faciliter le recours aux modalités de travail aménagées au sein de l'ONUDC.

¹ Suivant ce qui figure dans les profils d'emploi types approuvés par le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité.

7. Dans le cadre du Programme mondial sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUDC, lancé en mai 2017 au sein du Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, deux initiatives clefs ont vu le jour en 2018 et en 2019, dont l'objectif est de parvenir à l'égalité des genres d'une manière coordonnée et globale, comme détaillé ci-après.

8. En 2018, le Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2018-2021) de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC² a été approuvé par le Comité exécutif. Il fournit un cadre solide pour l'intégration des questions de genre aux activités et pratiques de l'ONUDC et donne un aperçu des mesures clefs qui doivent être prises par chaque Office, en les assortissant d'une répartition des tâches et de délais de mise en œuvre. Le Plan d'action prévoit des mécanismes de reddition de comptes sous la forme d'un contrôle et d'une évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie. Il permet de suivre, de manière tangible et démontrable, tant dans leurs modalités que dans leur ampleur, les mesures que prend l'ONUDC pour : a) produire des résultats, au niveau mondial, quant à l'égalité des genres et l'avancement des femmes au travers de ses activités ; b) contribuer au renforcement de ses capacités et de son efficacité en ce qui concerne la production de résultats ainsi que la promotion et la réalisation de la parité à tous ses niveaux hiérarchiques.

9. À cette fin, le réseau des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions d'égalité des sexes et les questions relatives à la situation des femmes, composé de membres du personnel du siège et des bureaux extérieurs, a été créé. Il s'agit d'une composante clef du système de mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action. Les coordonnateurs et coordonnatrices sont les points de contact et personnes-ressource pour la prise en compte des questions de genre dans leurs services et ont un rôle important à jouer en ce qui concerne la responsabilité institutionnelle de la mise en œuvre de la Stratégie. Des outils et directives devant aider à intégrer les questions de genre à toutes les étapes du cycle de programmation, à savoir l'analyse, l'élaboration, la mise en œuvre puis le suivi et l'évaluation, sont en cours de développement. En coopération avec le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC, l'Équipe chargée des questions de genre au sein du Bureau du Directeur général/Directeur exécutif s'emploie à renforcer les capacités des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions d'égalité des sexes et celles des autres membres du personnel et à favoriser la diffusion de ressources sur la prise en compte des questions de genre.

10. La stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, avalisée en avril 2018 par le Comité exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC, fait l'objet d'un suivi attentif, de sorte que les prestations du Service de la gestion des ressources humaines continuent de satisfaire les besoins opérationnels de l'ONUDC et d'aider à la bonne exécution des mandats. Cette stratégie a également contribué à ce que le personnel de l'ONUDC s'approprie la promotion des valeurs de l'organisation et l'instauration d'une culture de confiance. En outre, elle a facilité le renforcement des capacités en vue du changement et de l'implication du personnel, dans le contexte des réformes que mène le Secrétaire général en matière de gestion et de développement, comme en témoignent la formulation et l'exécution du plan d'action de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC pour l'implication du personnel. Ce plan d'action a donné naissance à différentes initiatives portant sur l'innovation, la gestion de la performance et la souplesse organisationnelle, notamment l'identification de nouvelles possibilités de formation sur le thème de la gestion du changement et l'organisation de séances de réflexion sur le multilinguisme.

11. Pour appuyer les efforts visant à promouvoir la diversité du personnel que déploie le Secrétaire général, le contrat de mission conclu chaque année entre celui-ci

² 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, et au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.

et le Directeur exécutif comporte toujours certains indicateurs de résultats, mesures et objectifs en ce qui concerne le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (P-2 à D-1), aux différents niveaux hiérarchiques, et des objectifs pour la nomination de candidats ayant la nationalité d'États Membres non représentés ou sous-représentés et pour une représentation régionale diversifiée (voir le tableau 1).

12. La structure et l'organisation de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC sont présentées dans des circulaires du Secrétaire général ([ST/SGB/2004/5](#) et [ST/SGB/2004/6](#)). Selon ces circulaires, les services qui relèvent de la compétence de l'ONUDC sont 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. Les services qui relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne sont le Service de la gestion des conférences, la Section de l'appui général, la Section des achats et le Service de la sécurité et de la sûreté. Les chiffres fournis dans le présent rapport ne portent pas sur les fonctionnaires et postes du Service de la gestion des ressources financières, du Service de la gestion des ressources humaines et du Service de la technologie de l'information (sauf dans les tableaux 11 et 12 de l'annexe)^{3,4}.

13. L'indicateur relatif à la représentation géographique doit permettre de veiller à ce que les chefs des départements et des bureaux s'attachent à réduire le nombre de pays non représentés et sous-représentés, conformément au système des fourchettes optimales. Cet indicateur est utilisé en rapport avec toutes les décisions de nomination initiale, reconduction, promotion, mutation ou réaffectation de personnel visant à pourvoir un poste vacant sur la base de la représentation géographique. Au 31 décembre 2018, ces postes représentaient 26 % (98 personnes) des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire. Ce chiffre ne tient pas compte des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur du Service de la gestion des ressources humaines, du Service de la gestion des ressources financières et du Service de la technologie de l'information. Pour accroître la diversité de la représentation géographique, outre le système des fourchettes optimales, un nouvel objectif a été ajouté au contrat de mission des hauts fonctionnaires, qui exige que des progrès soient accomplis, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation des groupes régionaux à l'ONUDC⁵.

14. L'ONUDC n'a pas rempli l'objectif relatif à la nomination de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés dans le cas de sept postes soumis à la répartition géographique ayant fait l'objet d'avis de vacance en 2018. Au 31 décembre 2018, 20 % des fonctionnaires de l'ONUDC (76 personnes) venaient d'États Membres appartenant à la catégorie des États non représentés ou sous-représentés, 28 % (104) venaient d'États Membres dont la représentation se situait dans la fourchette optimale et 52 % (193) d'États Membres surreprésentés. En ce qui concerne les procédures de sélection qui ont eu lieu en 2018 (voir le tableau 10 en annexe), 22 % des candidates et candidats sélectionnés (16 personnes) venaient

³ Conformément à la recommandation formulée par les États Membres à la réunion de novembre 2018 du groupe de travail intergouvernemental permanent à composition non limitée chargé d'améliorer la gouvernance et la situation financière de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le présent rapport contient un aperçu de la composition du personnel de la Division de la gestion (voir les tableaux 11 et 12 en annexe).

⁴ Le présent rapport suit la structure du contrat de mission des hauts fonctionnaires, qui est élaboré au Siège pour toutes les entités du Secrétariat. Aux termes de ce contrat, 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 de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC relèvent de la compétence de l'Office des Nations Unies à Vienne. Le Directeur exécutif de l'ONUDC a appelé l'attention du Siège de l'ONU sur cette divergence et a demandé que des mesures soient prises pour y remédier.

⁵ Les groupes régionaux des États Membres de l'ONU sont les suivants : États d'Afrique, États d'Asie et du Pacifique, États d'Europe orientale, États d'Amérique latine et des Caraïbes, et États d'Europe occidentale et autres États.

d'États Membres sous-représentés, 36 % (26) d'États Membres dont la représentation se situait dans la fourchette optimale et 42 % (31) d'États Membres surreprésentés. Il convient de noter que, bien que l'ONUSDC n'ait pas atteint les objectifs fixés pour les postes soumis à la répartition géographique en 2018, le nombre de candidats sélectionnés qui étaient issus d'États Membres sous-représentés a globalement augmenté entre 2017 (14 %) et 2018 (22 %).

15. Les chiffres de la représentation des cinq groupes régionaux des États Membres de l'ONU parmi les membres du personnel ont peu évolué entre 2017 et 2018 (voir le tableau 1). L'ONUSDC a rempli l'objectif, fixé dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires pour 2018, consistant à faire des progrès, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation régionale, le pourcentage de membres du personnel issus du groupe régional le plus représenté (Groupe des États d'Europe occidentale et autres États) étant passé de 64,6 % en 2017 à 64,1 % en 2018. Cette évolution satisfaisait au critère d'évaluation défini dans le contrat de mission en matière de diversification régionale, qui peut être résumé ainsi :

Pour que les résultats obtenus soient jugés satisfaisants, il faut que le pourcentage de membres du personnel de la région la plus représentée ait baissé en 2018 par rapport à 2017, ou que le pourcentage de membres du personnel de la deuxième région en termes de représentation se soit situé à moins de 10 points de pourcentage de celui de la région la plus représentée en 2017 et que la somme des pourcentages des autres régions ait augmenté entre 2017 et 2018.

16. En ce qui concerne les objectifs de parité des genres pour 2018 par niveau hiérarchique, l'ONUSDC a atteint l'objectif fixé pour la classe D-2, 33 % des postes étant occupés par des femmes, et a dépassé l'objectif fixé pour la classe P-3, 54 % des postes étant occupés par des femmes⁶. Bien qu'il n'ait pas encore atteint les objectifs de parité fixés pour 2018 en ce qui concerne les classes P-2, P-4, P-5 et D-1, le pourcentage de représentation des femmes a augmenté entre 2017 et 2018 à presque tous les niveaux de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir le tableau 1 et le paragraphe 24). Les objectifs de parité ne sont pas atteints pour chaque niveau, mais les progrès accomplis par l'ONUSDC de 2017 à 2018 dans cette direction ont néanmoins été jugés satisfaisants lors de l'évaluation du contrat de mission du Directeur exécutif pour 2018. Cela est dû au fait que, en 2018 par rapport à 2017, le nombre de niveaux hiérarchiques qui se sont rapprochés de l'objectif de parité dépassait le nombre de ceux qui s'en sont éloignés. Selon le critère d'évaluation défini dans le contrat de mission, les résultats sont jugés satisfaisants dès lors que le nombre de niveaux hiérarchiques qui se sont situés en 2018 dans la fourchette cible (47 %-53 %) définie dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ou qui s'en sont rapprochés, par rapport à 2017, dépasse le nombre de ceux qui s'en sont éloignés.

⁶ La situation de chaque État Membre au regard des fourchettes optimales peut être consultée sur le site <https://hrinsight.un.org/analytics/> (l'accès à ce site Web protégé par mot de passe est autorisé aux États Membres).

Tableau 1
Objectifs en matière de représentation géographique et de parité des genres : résultats obtenus par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en 2018, mesurés conformément au contrat de mission signé par le Directeur exécutif et le Secrétaire général

(En pourcentage)

Mesure des résultats	Objectif pour 2018		Pourcentage atteint au 31 décembre 2018 ^a	Pourcentage atteint au 31 décembre 2017
Nominations de fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique ^b	50		14	13
Des progrès sont réalisés, d'une année à l'autre, vers une plus grande diversification régionale	Accroissement de la diversification régionale de 2017 à 2018	Groupe des États d'Europe occidentale et autres États	64,1	64,6
		Groupe des États d'Asie et du Pacifique	14,2	13,5
		Groupe des États d'Europe orientale	8,3	8,6
		Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	7,0	6,9
		Groupe des États d'Afrique	6,4	6,3
Femmes à la classe D-2	Sans objet ^c		33	0
Femmes à la classe D-1	46		33	43
Femmes à la classe P-5	50		40	39
Femmes à la classe P-4	47		42	40
Femmes à la classe P-3	50		54	52
Femmes à la classe P-2	50		45	38

^a Les chiffres de 2017 et 2018 ont été fournis par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité pour le rapport sur l'exécution du contrat de mission du Directeur exécutif.

^b La situation de chaque État Membre au regard des fourchettes optimales peut être consultée sur le site <https://hrinsight.un.org/analytics/> (l'accès à ce site Web protégé par mot de passe est autorisé aux États Membres).

^c Pour des raisons purement mathématiques, certaines associations entité/classe (à savoir celles concernant 3, 5, 7, 9, 11, 13 ou 15 membres du personnel) ne peuvent pas atteindre la fourchette 47 %-53 %. En pareil cas, le Bureau des ressources humaines considère qu'il y a parité lorsque le pourcentage le plus proche possible de la fourchette est atteint. Étant donné que l'ONUSC comptait au total, en 2018, trois fonctionnaires de classe D-2, le pourcentage de femmes à atteindre pour cette association entité/classe pouvait être soit 33 % soit 67 %, ces deux pourcentages étant équidistants de la fourchette de parité.

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

17. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUSC a continué d'œuvrer de diverses manières en faveur de la parité des genres. Le présent rapport rend compte des progrès accomplis à cet égard depuis la publication du précédent rapport (E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17) 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

18. L'ONUSC a continué d'intensifier ses activités de communication afin de diversifier les candidatures. Des représentants de l'Office ont pris part à 7 activités de communication en 2018 et à 10 autres entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019. Ces activités comprenaient des exposés sur la façon de répondre aux avis de vacance de poste de l'ONUSC et de compléter la notice personnelle, des salons de l'emploi et des conférences à l'intention d'étudiants ou d'autres publics intéressés.

19. L'ONUUDC a continué de diffuser régulièrement des informations et des statistiques actualisées sur la procédure de candidature aux postes. Les missions permanentes auprès de l'Organisation à Vienne ont été informées des postes vacants de rang élevé, et tous les avis de vacance ont été transmis au Groupe de la prospection du Bureau des ressources humaines, à New York, pour être diffusés par les canaux de l'ONU, notamment par les médias sociaux de l'ONUUDC (Facebook, Twitter et LinkedIn). Afin d'être diffusés plus largement, certains avis ont été publiés sur la plateforme d'emploi en ligne DevEx, que le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUUDC a mise à la disposition des responsables des postes à pourvoir en août 2018, à titre expérimental. Chaque recommandation de sélection soumise à l'appréciation du Directeur exécutif était accompagnée d'informations à jour sur la répartition géographique et la répartition par genre du personnel de l'ONUUDC, ainsi que sur la représentation géographique des pays de nationalité des candidates et candidats recommandés, afin de lui permettre de prendre une décision finale éclairée. En 2018, il a approuvé 211 recommandations de sélection dans la catégorie des administrateurs, dont 23 concernaient des mutations latérales. Sur les 211 candidats recommandés, 111 étaient des femmes et 100 des hommes. Sur les 111 candidates, 75 ont été affectées au siège et 36 sur le terrain ; parmi les 100 candidats masculins, 57 ont été affectés au siège et 43 sur le terrain.

20. L'ONUUDC a continué de fournir aux parties intéressées des informations et des conseils sur la procédure de candidature par le biais de webinaires. Ainsi, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019, deux webinaires ont été annoncés par l'intermédiaire des médias sociaux (Facebook, Twitter et LinkedIn) et proposés à l'aide de l'application Skype Entreprise. Sur les 441 participants inscrits, 85 y ont pris part. Parmi ces mêmes 441 personnes, 267 (60,54 %) se sont identifiées comme femmes, 173 (39,23 %) comme hommes et 1 (0,23 %) comme « autres ». En termes de représentation régionale, le pourcentage de personnes inscrites par groupe régional était le suivant : Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, 32 % ; Groupe des États d'Asie et du Pacifique, 20 % ; Groupe des États d'Afrique, 18 % ; Groupe des États d'Europe orientale, 16 % ; Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, 14 %. Ces chiffres montrent que les webinaires permettent d'attirer notamment des candidatures féminines et des candidatures diversifiées sur le plan géographique.

21. Dans le cadre de ses procédures globales de suivi des candidatures, le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUUDC signale aux responsables des postes à pourvoir les avis de vacance de poste de classe P-3 et de rang supérieur qui n'ont pas suscité au moins 30 % de candidatures féminines, et engage au besoin des activités de communication supplémentaires. En outre, le Service met à la disposition des équipes chargées du recrutement à l'ONUUDC des informations détaillées sur les objectifs de représentation géographique et de représentation par genre, et sur les fonctionnalités de l'outil de recrutement Inspira pour l'examen des informations concernant les caractéristiques démographiques des candidats aux différents postes. En décembre 2018, le Service de la gestion des ressources humaines a informé les équipes de recrutement des améliorations apportées aux fonctionnalités d'Inspira, dont l'envoi automatique à ces équipes de rappels concernant les objectifs d'équilibre géographique et de parité des genres pendant et après la période de publication des avis, ainsi que l'affichage, sur la page d'accueil de l'avis, d'informations actualisées concernant la situation de chaque candidat et candidate au regard de la représentation géographique, du groupe régional, de la nationalité et du genre. Selon la pratique actuelle, après l'envoi du rappel généré par le système, le Service adresse aux équipes de recrutement un message personnalisé supplémentaire contenant des informations spécifiques aux différentes entités de recrutement et mises à jour mensuellement sur le pourcentage de femmes à chaque niveau hiérarchique, les caractéristiques démographiques du personnel de l'ONUUDC en termes de groupes régionaux et une liste récapitulative des fourchettes optimales pour les postes soumis à la répartition géographique, par pays. Ces activités visent à aider les équipes de recrutement à faire des recommandations de sélection éclairées et axées sur la diversité.

22. Afin d'aider davantage les équipes de recrutement de l'ONUDC à appliquer une politique de communication et de recrutement tenant compte des questions de genre et de diversité, le Service de la gestion des ressources humaines a publié, en mars 2019, des directives sur le langage inclusif dans son bulletin d'information mensuel *HR Vienna Current Affairs*. De même, les listes d'associations de femmes utilisées dans le cadre des actions de communication sont sans cesse revues et complétées. Par exemple, en avril 2019, une liste d'associations de femmes luttant contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme a été créée.

23. Pour appuyer la pleine compréhension et le respect des politiques et directives en matière de parité des genres, des informations et précisions à ce sujet sont régulièrement diffusées au sein de l'ONUDC. On citera comme exemple le mémorandum intérieur du Secrétaire général sur la mise en œuvre de l'instruction administrative [ST/AI/1999/9](#), relative aux mesures spéciales prises pour assurer l'égalité des genres, et le mémorandum intérieur de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité qui portait sur l'amélioration de la parité des genre au moyen des avis de vacance de poste.

24. Dans le cadre de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la parité est considérée comme atteinte lorsque les pourcentages correspondants se situent dans la fourchette 47 %-53 %. Comme le montre le tableau 1 de l'annexe au présent rapport⁷, au 31 décembre 2018, l'ONUDC avait atteint une représentation équilibrée des genres de 54 % à la classe P-3. Toutefois, les femmes ne représentaient que 33 % à 45 % du personnel de l'Office aux classes P-2, P-4, P-5 et D-1. Il convient de noter que, entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018, la représentation globale des femmes au sein du personnel a augmenté à toutes les classes prises en compte (elle est passée de 38 % à 45 % à la classe P-2, de 52 % à 54 % à la classe P-3, de 40 % à 42 % à la classe P-4 et de 39 % à 40 % à la classe P-5), sauf à la classe D-1, où elle est passée de 43 % à 33 %. À la classe D-2, le pourcentage de femmes est passé de zéro au 31 décembre 2017 à 33 % au 31 décembre 2018. À cette date, un équilibre global entre les genres avait été atteint au siège de l'ONUDC dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, où les femmes représentaient 52 % du personnel, soit 2 points de pourcentage de plus qu'au 31 décembre 2017 (voir le tableau 2 en annexe).

25. La parité des genres a été atteinte parmi les fonctionnaires et autres membres du personnel des bureaux extérieurs de l'ONUDC, les femmes représentant 47 % du personnel (soit 723 personnes sur 1 538) (voir le tableau 5 en annexe). Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et parmi les vacataires, elles représentaient 46 % du personnel (soit 31 des 68 administrateurs et 642 des 1 383 vacataires), et 57 % des Volontaires des Nations Unies (soit 50 sur 87) étaient des femmes. Ces données n'ayant jamais figuré dans de précédents rapports, aucune comparaison historique n'est possible.

26. L'augmentation régulière du pourcentage de candidatures féminines observée entre 2015 et 2017 (de 31 % à 36 %) ne s'est pas maintenue. En effet, en 2018, seulement 35 % des candidatures à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur émanaient de femmes et, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019, il n'y a eu que 34 % de candidatures féminines, ce qui représente une baisse de 1 à 2 points de pourcentage par an. L'intensification des efforts de suivi et de communication déployés par le Service de la gestion des ressources humaines devrait contribuer à redresser cette tendance.

27. En ce qui concerne les procédures de sélection conduites en 2018 et au premier semestre 2019, les sélections de femmes à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur se situaient dans la fourchette

⁷ Du fait de la limitation du nombre de pages, l'annexe au présent rapport n'a pas été traduite de l'anglais vers les autres langues officielles de l'ONU.

47 %-53 %, les femmes représentant 49,3 % des candidats sélectionnés en 2018 et 52,9 % des candidats sélectionnés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019. Ces chiffres traduisent une augmentation des sélections de femmes par rapport à 2017, année où elles ne représentaient que 46,43 % du total.

28. Conformément à la tendance observée depuis 2017, le pourcentage de femmes sélectionnées en 2018 dépassait celui des candidatures féminines. Par exemple, si les femmes représentaient 36,5 % des candidatures aux postes de l'ONU DC de classe P-3 en 2018, elles constituaient 55,6 % des sélections. À la classe P-4, elles représentaient 27,6 % des candidatures et 48,4 % des sélections. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées et ventilées par classe sur la répartition par genre du personnel de l'ONU DC appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du personnel des bureaux extérieurs, ainsi que sur la répartition par genre et le pays de nationalité des candidats sélectionnés pour de tels postes.

B. Organisation des carrières

29. L'ONU DC a continué de soutenir les activités d'organisation des carrières au moyen : d'ateliers, de cours en ligne et d'autres ressources ; d'activités d'accompagnement professionnel ; de la révision des programmes de formation et de perfectionnement ; et de l'aide à l'emploi des conjoints, comme indiqué dans le précédent rapport du Directeur exécutif. Par exemple, du 1^{er} janvier 2018 au 30 juin 2019, les formateurs du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC ont organisé plus de 330 heures de séances individuelles, dont environ 90 % des bénéficiaires étaient des femmes.

30. L'ONU DC a poursuivi la prise en compte des questions de genre dans ses activités et programmes d'apprentissage, en mettant l'accent sur la sensibilisation au préjugé inconscient. Par exemple, un module sur le préjugé inconscient a été ajouté au programme de formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences et une composante femmes a été ajoutée aux sessions de formation à la gestion de la performance organisées par le Service de la gestion des ressources humaines au printemps 2019. Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019, six sessions de formation à la gestion de la performance ont été organisées à l'intention du personnel ; 107 personnes y ont participé.

31. Dans le cadre du Programme mondial sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes, l'ONU DC a encore organisé des formations de base sur la prise en compte des questions de genre ainsi que des séances de réflexion. Il s'agissait de sensibiliser le personnel à ces questions et de renforcer les capacités dans ce domaine. Ainsi, en décembre 2018, une séance de réflexion a été consacrée à la question du genre et au terrorisme et, en juin 2019, une séance de formation a été dispensée par des représentantes de bureaux extérieurs afin d'inciter les femmes à se porter candidates à des postes dans ces bureaux. Toutes les séances ont été retransmises en direct dans les bureaux extérieurs.

32. En 2018, l'ONU DC 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 leurs genre, orientation sexuelle, état de santé mentale et incapacités. La même année, plus de 70 membres du personnel ont participé soit aux ateliers « UN for All », soit à l'atelier de formation des formateurs organisé par le programme de sensibilisation sur le lieu de travail du système des Nations Unies intitulé « L'ONU avec nous ». Le prochain atelier « UN for All » devrait avoir lieu au dernier trimestre 2019.

33. Depuis 2017, l'ONU DC organise chaque année une journée « Emmenez votre fille au travail ». À cette occasion, les filles des membres du personnel peuvent se familiariser davantage avec les programmes de l'ONU DC et les carrières

envisageables. En avril 2019, 20 filles de membres du personnel ont participé à la troisième édition de cette journée, organisée par le Service de la gestion des ressources humaines en collaboration avec les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes.

34. 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 plus élevés dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 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 jeunes femmes. Une deuxième phase de l'initiative de mentorat a été lancée en mai 2019. Un effort concerté a été fait pour motiver les hauts fonctionnaires à servir de mentors aux femmes des classes P-4 et P-5 afin de les aider à progresser dans leur carrière.

35. L'atelier intitulé « Leadership, Women and the United Nations » (Leadership, femmes et Nations Unies), conçu par l'École des cadres du système des Nations Unies, s'est tenu à Vienne en juin 2019. Dix-neuf femmes occupant à l'ONUDC des postes de la classe P-4 et de rang supérieur y ont participé, pour affiner leurs compétences en matière d'encadrement, tisser des relations entre collègues et nouer des liens importants.

36. Au début de la période d'évaluation 2019/2020, le Service de la gestion des ressources humaines a imposé aux membres du personnel et aux services de l'ONUDC d'ajouter à leurs plans de travail un objectif relatif à la prise en compte des questions de genre et à la parité. Il a répondu au cas par cas aux questions des services sur la formulation et l'application de cet objectif. Par exemple, la personne chargée de la diversité au Service de la gestion des ressources humaines a organisé un atelier sur cet objectif à l'intention d'un service qui avait demandé des éclaircissements. Dans le numéro de décembre 2018 de son bulletin mensuel, le Service de la gestion des ressources humaines a invité les membres des jurys de recrutement à inclure une question relative au genre dans les entretiens axés sur les compétences. Au cours du premier semestre 2019, 44 cadres et superviseurs ont suivi une série de quatre ateliers sur le coaching comme outil de performance pour le personnel et les cadres.

C. Culture institutionnelle

37. Conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, à la Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes et à la stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021, ainsi qu'à l'engagement pris par le Directeur exécutif, en tant que Champion international de l'égalité des sexes, de promouvoir une culture institutionnelle inclusive, l'ONUDC a continué d'appuyer l'aménagement des modalités de travail, l'emploi à temps partiel, les congés pour motifs familiaux, les congés de maternité et de paternité et les politiques d'allaitement maternel.

38. En 2018, sept membres du personnel se sont prévalus de la possibilité de travailler à 50 ou 80 %. Il s'agissait de femmes uniquement ; trois ont opté pour la formule à 50 % et quatre pour celle à 80 %. Au total, 80 membres du personnel ont choisi de télétravailler⁸, soit plus du double de ceux qui étaient dans ce cas en 2017 (35 personnes). Cinquante-neuf pour cent des fonctionnaires qui ont télétravaillé en 2018 étaient des femmes. S'il convient de se réjouir que le personnel ait davantage recours à ces modalités de travail aménagées, les statistiques sur le travail à temps partiel et le télétravail montrent qu'elles ont été utilisées différemment par les hommes et par les femmes. La possibilité de travailler sous le régime de l'horaire de

⁸ Conformément à la circulaire [ST/SGB/2019/3](#) du Secrétaire général, les fonctionnaires qui ont recours au télétravail peuvent travailler jusqu'à trois jours par semaine ailleurs qu'à leur bureau. Les chiffres reflètent le nombre total d'accords de télétravail ainsi que le nombre de membres du personnel ayant déclaré dans Umoja avoir télétravaillé au moins 5 jours par an.

travail comprimé a été choisie par 8 membres du personnel, dont 50 % de femmes (4). Dans l'ensemble, selon les statistiques annuelles fournies par le Bureau des ressources humaines⁹, c'est encore à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC que le recours aux modalités de travail aménagées a été le plus fréquent au sein du Secrétariat de l'ONU.

39. L'aménagement des modalités de travail n'étant pas un droit, l'autorisation préalable de la ou du supérieur hiérarchique est requise. Ceux qui refusent une demande d'aménagement 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/ONU DC. En pratique, il est toutefois rare que quiconque dépose une demande officielle sans accord préalable. En 2018 et 2019, dans plusieurs cas de désaccord entre un ou une fonctionnaire et sa ou son supérieur hiérarchique au sujet de l'application des modalités de travail aménagées, le Service de la gestion des ressources humaines a joué un rôle actif de médiateur, en aidant les parties concernées à bien comprendre les principes d'application de ces modalités, tout en recherchant un juste équilibre entre les besoins de l'Organisation et les besoins personnels de la personne demandeuse.

40. Depuis sa mise au point à la fin de l'année 2018, le dossier d'information sur le retour au travail, destiné à faciliter la réintégration des fonctionnaires qui reprennent le travail après un congé de maternité ou de paternité ou d'autres formes de congés prolongés, a été proposé à sept femmes s'appêtant à partir en congé parental et à un membre du personnel revenant d'un congé de maladie de longue durée. Au 30 juin 2019, le retour d'information sur ce dispositif était positif, mais l'on manque encore de recul en ce qui concerne son influence sur le processus de réintégration. La personne chargée des questions de diversité au Service de la gestion des ressources humaines recueille donc en permanence des données d'expérience et des suggestions d'amélioration.

41. L'ONU DC a continué de suivre et d'appuyer régulièrement la participation des fonctionnaires et autres membres du personnel, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, aux formations obligatoires, notamment au cours intitulé « Je connais le genre ». Les instructions publiées pour aider le personnel à surmonter les difficultés techniques rencontrées lors de l'utilisation d'Inspira ont permis d'améliorer le taux de respect de ces obligations.

42. En 2018 et 2019, dans le cadre du plan d'action pour l'implication du personnel en faveur de l'innovation, de la gestion de la performance et de la souplesse à l'ONU DC, de nombreuses initiatives visant à promouvoir une conception du travail stimulante et axée sur l'apprentissage permanent ont vu le jour. Parmi ces initiatives figuraient la création d'une équipe transversale pour l'innovation, dirigée par le coordonnateur principal de la transformation opérationnelle et de la gestion du changement de la Division de la gestion ; l'intégration de la créativité en tant que compétence pour la période d'évaluation 2019/20 ; et l'organisation d'une session d'apprentissage à l'appui du multilinguisme en mars 2019.

43. L'introduction d'une modalité de télétravail élargie, en vertu de laquelle les fonctionnaires qui ne prennent pas de congé annuel entre le 24 et le 31 décembre sont autorisés à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation, après accord préalable de leur supérieur hiérarchique, a été globalement bien accueillie. Des enseignements ont été tirés de la première année d'application (concernant par exemple la nécessité d'annoncer cette possibilité plus à l'avance), et il est prévu de proposer de nouveaux aménagements analogues en 2019.

44. À l'appui de la nouvelle politique relative à l'aménagement des modalités de travail promulguée dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/3](#) du 18 avril 2019, diverses mesures ont été prises pour faire connaître aux fonctionnaires les changements intervenus. Ainsi, le numéro de mai 2019 du bulletin d'information

⁹ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

HR Vienna Current Affairs donnait aux membres du personnel des précisions sur cette politique et sur la façon de se prévaloir des nouvelles possibilités offertes en matière d'horaire de travail comprimé et de télétravail. En outre, une réunion d'information comprenant une séance de questions-réponses a été organisée en juin 2019 pour donner un aperçu de ce qui avait changé. Les demandes ponctuelles de réunions d'information provenant de différentes unités administratives ont été satisfaites, et ces efforts devaient se traduire par une augmentation du nombre de fonctionnaires ayant recours aux modalités de travail aménagées.

45. Afin d'intégrer les considérations de parité sur le lieu de travail à la culture institutionnelle plus large, ONU-Femmes a publié au début de l'année 2019 les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies et les recommandations supplémentaires les complétant. Pour faciliter leur diffusion, le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC a annoncé leur publication dans son bulletin d'information *HR Vienna Current Affairs*, en mars 2019, et a organisé une manifestation à cette occasion à Vienne en avril 2019, en collaboration avec l'Équipe chargée des questions de genre du Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, ainsi qu'avec des représentants d'ONU-Femmes et de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel. Afin d'assurer la promotion des lignes directrices auprès des bureaux extérieurs de l'ONU DC, le Service a organisé à l'heure du déjeuner, pendant la réunion des représentants hors siège tenue en juin 2019, une séance interactive sur les difficultés et les possibilités qu'avaient ces bureaux s'agissant de favoriser un environnement de travail porteur. Les résultats de cette séance sont en cours de compilation, et ils constitueront un recueil de bonnes pratiques pour un environnement de travail porteur qui sera publié au second semestre 2019.

46. Afin d'améliorer l'intégration des stagiaires, qui étaient des femmes à 75 % (76 sur 102) au 31 juillet 2019, l'ONU DC leur a proposé un accompagnement professionnel gratuit à l'appui de leur formation et de leur progression. Durant le premier semestre 2019, le Service de la gestion des ressources humaines a organisé 18 séances d'accompagnement à leur intention.

47. Le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONU DC a mis à l'essai l'initiative du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies à Vienne intitulée « Community, Civility and Communication » en pilotant une nouvelle série d'ateliers à la fin du mois de mai 2018. Cette initiative repose sur le principe selon lequel la diversité est indispensable à la réussite de l'Organisation, aussi bien en ce qui concerne son mandat que sa gestion interne. L'atelier visait à illustrer une nouvelle dynamique dans les interactions sur le lieu de travail, à fournir le langage nécessaire pour décrire cette dynamique, à faire évoluer les mentalités vers la courtoisie et à proposer un ensemble concret d'outils et de méthodes pour ce faire. Vu le succès rencontré par la série d'ateliers de mai 2019, le Service a organisé une deuxième série d'ateliers pilotes à Vienne à la fin du mois d'août 2019, dans la perspective du lancement mondial de la campagne du Secrétaire général pour la courtoisie.

III. Le point sur les facteurs déterminants de la diversité géographique

48. La présente section a été incluse au rapport en réponse aux demandes d'amélioration de l'information sur la répartition géographique. Elle comprend des tableaux sur la répartition régionale et géographique du personnel de l'ONU DC à Vienne et dans les bureaux extérieurs (voir l'annexe).

49. L'ONU DC met en œuvre les politiques et initiatives du Secrétariat visant à promouvoir et à assurer une représentation géographique équitable, conformément à la stratégie globale du Secrétaire général en matière de ressources humaines pour 2019-2021, qui vise plus d'efficacité, de transparence et de responsabilité à l'Organisation des Nations Unies ([A/73/372](#)). La présente section met en évidence les

principaux cadres en place, ainsi que les activités entreprises et les progrès réalisés par l'ONUSD à cet égard.

50. La stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, publiée en septembre 2018, annonçait la mise au point de nouvelles initiatives devant permettre de faire progresser la diversité géographique et la communication d'informations sur le sujet. Cette stratégie promeut non seulement des initiatives propres à encourager les candidatures et la sélection de personnes issues de pays non représentés et sous-représentés, conformément au système actuel des fourchettes optimales, mais également l'intensification des efforts visant à accroître la diversité du personnel en termes de représentation régionale.

51. L'accent mis sur la diversité régionale a fait l'objet d'un mémorandum intérieur que le Chef de Cabinet a publié le 29 mai 2019, sur les mesures à prendre pour que la diversité des effectifs reflète le caractère international de l'Organisation. Le Chef de Cabinet y précise que la représentation géographique et la diversification régionale sont complémentaires, et elle y invite les entités du Secrétariat à élaborer des plans d'action qui leur soient propres et qui tiennent compte de ces deux facteurs de diversité afin de progresser rapidement et concrètement vers une représentation géographique plus équitable. Les mesures pratiques proposées dans le mémorandum incluent la séparation des postes soumis à la répartition géographique du reste du tableau d'effectifs et l'intensification des efforts visant à sélectionner pour ces postes des candidats de pays non représentés et sous-représentés. Au moment de pourvoir des postes soumis à la répartition géographique, les entités du Secrétariat devraient tout faire pour sélectionner, parmi les personnes qualifiées ayant la nationalité de pays non représentés et sous-représentés, celles qui sont issues des régions les moins représentées en leur sein. Pour les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la direction doit s'efforcer de recruter davantage de personnes issues des régions les moins représentées au sein de l'entité en question. En ce qui concerne la représentation régionale, aucun objectif précis n'étant défini dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires, le niveau idéal de représentation doit être déterminé sur la base d'un examen de la composition du personnel de chaque entité.

52. Dans le droit fil de la promotion de la diversité géographique à l'échelle du Secrétariat, la Commission des stupéfiants, dans sa résolution 61/12, et la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, dans sa résolution 27/7, ont prié l'ONUSD de revoir ses politiques et pratiques de recrutement en vue d'améliorer effectivement l'équité de la représentation géographique parmi son personnel, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

53. En réponse à ces demandes, l'ONUSD a procédé, en juin et juillet 2019, à un examen de ses politiques et pratiques de recrutement et de la composition de son personnel en termes de diversité géographique. Un consultant engagé par le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUSD a examiné les données démographiques relatives au personnel de l'ONUSD et organisé des entretiens et des groupes de discussion avec les États Membres, le Bureau du Directeur général/Directeur exécutif, des hauts fonctionnaires, des responsables du recrutement aux classes P-5 et D-1 et des fonctionnaires du Service de la gestion des ressources humaines, et il a eu des discussions par Skype avec des groupes composés de fonctionnaires de 10 bureaux extérieurs différents, y compris des représentants hors siège.

54. Les résultats de cet examen ont servi à élaborer un plan d'action pour la diversité géographique, qui a été présenté à la réunion d'octobre 2019 du groupe de travail intergouvernemental permanent à composition non limitée chargé d'améliorer la gouvernance et la situation financière de l'ONUSD. L'examen a permis de constater que les fonctionnaires et autres membres du personnel des bureaux extérieurs de l'ONUSD venaient principalement de pays d'Amérique latine et des Caraïbes. En outre, sur un total de 1 919 fonctionnaires et autres membres du personnel de l'ONUSD en poste au siège de Vienne et sur le terrain (administrateurs et

fonctionnaires de rang supérieur, administrateurs recrutés sur le plan national, vacataires et volontaires des Nations Unies), 46 % étaient originaires d'États d'Amérique latine et des Caraïbes, 23 % d'États d'Asie et du Pacifique, 15 % d'États d'Europe occidentale et autres États, 13 % d'États d'Afrique et 3 % d'États d'Europe orientale (voir tableau 7, annexe). Cet exercice a en outre permis de mettre en lumière et d'analyser la prédominance des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur originaires d'États d'Europe occidentale et autres États, qui, si l'on inclut le personnel engagé à titre temporaire, représentaient 63 % du total au 31 mai 2019. Il est ainsi ressorti que les huit pays les plus représentés dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur appartenaient au Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, et qu'ils représentaient à eux seuls 48 % du total (200 personnes). Cela signifie que près de la moitié des membres du personnel de l'ONUDC de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur venaient de huit pays (par ordre d'importance : Italie, France, Allemagne, États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Autriche et Espagne) qui appartiennent tous au Groupe des États d'Europe occidentale et autres États. Au niveau du Secrétariat, 26,8 % des effectifs, toutes catégories confondues (37 505 personnes au 31 décembre 2018), avaient la nationalité d'États de ce groupe.

55. L'examen des processus de recrutement et de la composition du personnel de l'ONUDC en termes de diversité géographique a fourni une base solide pour mieux comprendre la situation et agir. Un plan d'action global visant à promouvoir la diversité géographique, qui définit clairement les rôles et les délais, est en cours d'élaboration. Dans le même temps, des domaines prioritaires pour améliorer la représentation géographique et la diversité régionale au cours du second semestre 2019 et en 2020 ont été identifiés. Il s'agit notamment d'intensifier la communication et la sensibilisation concernant les objectifs de diversité géographique et les statistiques relatives à la composition actuelle du personnel en termes de représentation géographique et de groupes régionaux, d'intensifier le suivi des candidatures aux postes vacants au regard de la diversité géographique, de renforcer les contacts avec les États Membres (par exemple, en créant à l'intention de leurs missions permanentes un système d'alerte en cas de publication d'avis de vacance de poste) et les autres entités des Nations Unies, et de soutenir davantage les talents locaux des bureaux extérieurs de l'ONUDC au moyen de formations en ligne et en personne. En outre, les activités existantes décrites ci-dessous doivent être poursuivies.

56. Afin de favoriser la diversité géographique et la diversité de genre dans le processus de recrutement, l'ONUDC déploie des efforts intensifs de communication (voir par. 18 à 21). En ce qui concerne la représentation géographique en particulier, il a augmenté le nombre d'activités d'information organisées à Vienne à l'intention d'acteurs internationaux tels que des étudiants et des représentants ministériels des États Membres, afin d'élargir la portée géographique de ses efforts de communication lorsque les ressources ne permettent pas de voyager. Quatre activités de ce type ont ainsi été organisées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019.

57. Au cours du processus de candidature, des informations détaillées sur l'origine géographique des candidats et les objectifs de représentation géographique sont communiquées aux équipes de recrutement et au Directeur exécutif lorsqu'une recommandation de sélection est soumise. Tous les avis de vacance de poste de l'ONUDC concernant des postes soumis à la répartition géographique comprennent un avis spécial encourageant les candidats ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés à postuler. Ces activités sont conformes au mémorandum intérieur du 29 mai 2019, qui porte sur les mesures à prendre pour que la diversité des effectifs reflète le caractère international de l'Organisation (voir par. 50).

58. Il est démontré que les webinaires attirent une réserve de candidates et candidats diversifiés sur le plan géographique. Les personnes inscrites aux webinaires de l'ONUDC en 2019, par exemple, étaient ressortissantes de 106 pays différents. Parmi elles, 14 % avaient la nationalité d'États d'Amérique latine et des Caraïbes, 16 % d'États d'Europe orientale, 18 % d'États d'Afrique, 20 % d'États d'Asie et du

Pacifique et 32 % d'États d'Europe occidentale et d'autres États. L'ONUSUD a reconnu le potentiel de ces webinaires en matière de communication et envisage donc de développer le programme en proposant des webinaires ciblés en collaboration avec les États Membres et les bureaux extérieurs, dans le cadre du plan d'action pour une diversité géographique accrue qui est en cours d'élaboration.

59. Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 juin 2019, des fonctionnaires du Service de la gestion des ressources humaines de Vienne se sont rendus à trois reprises dans des bureaux extérieurs pour informer et former le personnel local sur le processus de recrutement aux postes soumis à recrutement international. Une évaluation interne de la nomination à de tels postes de fonctionnaires et d'autres membres du personnel de l'ONUSUD recrutés localement a mis en évidence le potentiel qu'offrait ce type de mouvement pour améliorer la diversité géographique des effectifs recrutés sur le plan international. Comme le montre le tableau 2, les 11 membres du personnel de bureaux extérieurs nommés à des postes permanents ou temporaires soumis à recrutement international à l'ONUSUD en 2018 représentent une meilleure répartition régionale, globalement, que les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du siège (voir tableau 7, annexe). La nomination à des postes soumis à recrutement international de fonctionnaires et d'autres membres du personnel recrutés sur le plan local est un phénomène en augmentation, comme l'indiquent les chiffres pour 2019 (voir tableau 2).

Tableau 2

Fonctionnaires et autres membres du personnel des bureaux extérieurs nommés à des postes soumis à recrutement international à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

<i>Groupe régional</i>	<i>Administrateurs recrutés sur le plan national</i>	<i>Vacataires</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	<i>Nombre total de membres du personnel</i>	<i>Pourcentage</i>
Groupe des États d'Afrique		2	1	3	27,3
Groupe des États d'Asie et du Pacifique			2	2	18,2
Groupe des États d'Europe orientale		1		1	9,1
Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	1	1		2	18,2
Groupe des États d'Europe occidentale et autres États			3	3	27,3
Total	1	4	6	11	100

Fonctionnaires et autres membres du personnel des bureaux extérieurs nommés à des postes soumis à recrutement international à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019

<i>Groupe régional</i>	<i>Administrateurs recrutés sur le plan national</i>	<i>Vacataires</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	<i>Nombre total de membres du personnel</i>	<i>Pourcentage</i>
Groupe des États d'Afrique	1	1		2	15
Groupe des États d'Asie et du Pacifique	1			1	8
Groupe des États d'Europe orientale					0
Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	2	2	2	6	46
Groupe des États d'Europe occidentale et autres États		1	3	4	31
Total	4	4	5	13	100

IV. Recommandations

60. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUSC pour parvenir à une représentation équilibrée des genres et faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

61. Elle voudra peut-être recommander aux États Membres de continuer d'aider l'ONUSC à attirer et à retenir un personnel présentant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte des impératifs de représentation équilibrée des genres et de représentation géographique.

62. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission pourrait demander à l'ONUSC d'intensifier encore 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 ressortissantes et ressortissants d'États Membres non représentés, sous-représentés ou dont la représentation régionale est faible à présenter leur candidature aux postes à pourvoir.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*,**,**}

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	5	33	20	40	70	42	64	54	9	45	169	45
Male	1	100	2	67	10	67	30	60	96	58	54	46	11	55	204	55
Total	1	100	3	100	15	100	50	100	166	100	118	100	20	100	373	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	%	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	37.5	16	50	44	48	50	60	9	53	123	52
Male	1	100	2	67	5	62.5	16	50	48	52	33	40	8	47	113	48
Total	1	100	3	100	8	100	32	100	92	100	83	100	17	100	236	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	2	29	4	22	26	35	14	40	0	0	46	34
Male	5	71	14	78	48	65	21	60	2	100	91	66
Total	7	100	18	100	74	100	35	100	2	100	137	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the later website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service of the United Nations Office at Vienna/United Nations Office on Drugs and Crime.

*** Circulated in the language of submission only.

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Afghanistan						1		1
Algeria					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	3	3		7
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belgium		1	1		4		1	7
Bolivia (Plurinational State of)					2			2
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Burkina Faso						1		1
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada				4	11	3	1	19
China				1		3	1	5
Colombia					2	1		3
Comoros							1	1
Czechia						1		1
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	1		4
Finland				1	3	1		5
France			1	5	8	11		25
Georgia					1			1
Germany			2	4	12	10		28
Ghana				1				1
Greece			1	1	1	2		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2			5
Indonesia					1			1
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	7	17	5	2	34
Japan		1			5	3		9
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1			1
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico						3	1	4
Mongolia				1				1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4	2		6
New Zealand					2	1	1	4
Norway				1	1	3		5
Pakistan					3			3

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</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>
Panama							1	1
Peru				1				1
Portugal					2			2
Republic of Korea						1	1	2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	1		2
Serbia					1	1		2
Slovakia						3		3
South Africa			1		3			4
Spain				2	5	5	1	13
Sudan					1			1
Sweden					4	1		5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	1		2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	12	3		19
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	2	2	12	5	3	25
Uruguay			1					1
Uzbekistan					1	4		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 countries)	1	3	15	50	166	118	20	373

Table 5
**National Professional Officers, service contractors and United Nations
Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June
2019, by gender**

<i>Gender</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Total number</i>	<i>Percentage</i>
Female	31	46	642	46	50	57	723	47
Male	37	54	741	54	37	43	815	53
Total	68	100	1 383	100	87	100	1 538	100

Table 6
National Professional Officers, service contractors and United Nations
Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June
2019, by country of nationality

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Afghanistan	4	44	1	49
Albania	1			1
Algeria			1	1
Angola			1	1
Argentina	1		2	3
Australia			1	1
Austria		1	3	4
Azerbaijan		1		1
Bahamas		1		1
Bangladesh		4		4
Barbados		1		1
Belgium			1	1
Bhutan		2		2
Bolivia (Plurinational State of)	2	41	2	45
Bosnia and Herzegovina		3		3
Brazil	1	35	1	37
Bulgaria			1	1
Burkina Faso		1		1
Cabo Verde		3	1	4
Canada			1	1
Central African Republic		4		4
Chad		1		1
Chile		1		1
Colombia	4	575	3	582
Costa Rica		1		1
Côte d'Ivoire		3		3
Democratic People's Republic of Korea			2	2
Ecuador		2	2	4
Egypt	2	21	3	26
El Salvador		11		11
Ethiopia	1		1	2
Finland			1	1
France		5	13	18
Gabon		2		2
Gambia		2		2
Georgia		2		2
Germany			1	1
Ghana	1	2		3
Guatemala		2		2
Guinea-Bissau		1		1
Haiti			1	1
Iceland			1	1
India	3	12	2	17
Indonesia		21		21
Iran (Islamic Republic of)	2	10		12
Iraq			1	1
Italy		3	1	4
Japan			1	1
Jordan		4		4
Kazakhstan		15		15
Kenya	8		4	12
Kyrgyzstan		21		21
Lao People's Democratic Republic	1	13		14
Lebanon	1	7	1	9

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Liberia		2	1	3
Libya		4		4
Lithuania			1	1
Malawi		5		5
Maldives		1		1
Mali		3	1	4
Mauritania			1	1
Mexico	5	129	2	136
Morocco	1	4	2	7
Mozambique		1		1
Myanmar	1	58		59
Namibia		1		1
Nepal		3		3
Niger		2	13	15
Nigeria	4	31	1	36
North Macedonia		2		2
Pakistan	5	52		57
Panama		27		27
Paraguay		2		2
Peru		8		8
Philippines		2		2
Russian Federation			2	2
Rwanda		1		1
Saudi Arabia			1	1
Senegal	9	21	1	31
Serbia		7		7
Sierra Leone		2		2
Somalia	4	5		9
South Africa		13	1	14
Spain		5		5
Sri Lanka		2		2
State of Palestine		2		2
Sudan		2	2	4
Switzerland			1	1
Tajikistan		16		16
Thailand	1	22	1	24
Tunisia		5		5
Turkmenistan		6		6
Ukraine	2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	1
United States of America			1	1
Uzbekistan	2	41		43
Venezuela (Bolivarian Republic of)		2		2
Viet Nam	1	8		9
Zambia	1	3		4
Zimbabwe		4		4
Total	68	1 383	87	1 538

Table 7
Staff in the Professional and higher categories, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by regional group

Regional group	Staff in the Professional and higher categories		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total staff	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Group of African States	28	7	31	46	149	11	34	39	242	13
Group of Asia-Pacific States	54	14	21	31	364	26	10	11	449	23
Group of Eastern European States	31	8	3	4	16	1	4	5	54	3
Group of Latin American and Caribbean States	26	7	13	19	838	61	13	15	890	46
Group of Western European and other States	242	64		0	14	1	26	30	282	15
State of Palestine ^a				0	2	0		0	2	0
Total	381	100	68	100	1 383	100	87	100	1 919	100

^a The State of Palestine, a non-member observer State, does not belong to a United Nations regional group.

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2018 and 1 January to 30 June 2019

2018

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	21	2 298	2 801	45.1	54.9	5 099
P-3	72	4 853	8 443	36.5	63.5	13 296
P-4	54	2 422	6 368	27.6	72.4	8 790
P-5	7	124	270	31.5	68.5	394
D-1	4	184	651	22.0	78.0	835
Total	158	9 881	18 533	34.8	65.2	28 414

2019 (1 January–30 June)

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	11	1 119	1 357	45.2	54.8	2 476
P-3	43	3 034	5 779	34.4	65.6	8 813
P-4	31	969	2 546	27.6	72.4	3 515
P-5	4	196	378	34.1	65.9	574
D-1	3	135	417	24.5	75.5	552
Total	92	5 453	10 477	34.23	65.77	15 930

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019, by level^a

Level	Gender	1 January–31 December 2018		1 January–30 June 2019	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	0	0	4	80.0
	Male	1	100.0	1	20.0
P-3	Female	20	55.6	4	40.0
	Male	16	44.4	6	60.0
P-4	Female	15	48.4	8	47.1
	Male	16	51.6	9	52.9
P-5	Female	1	50.0	0	0.0
	Male	1	50.0	0	0.0
D-1	Female	0	0.0	2	100.0
	Male	3	100.0	0	0.0
Subtotal, female		36	49.3	18	52.9
Subtotal, male		37	50.7	16	47.1
Total		73	100.0	34	100.0

^a The figures include selected candidates who declined a position.

Table 10
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Algeria				1		1
Australia			2	1		3
Austria				2		2
Barbados					1	1
Belarus				1		1
Belgium			2			2
Bolivia			1			1
Bosnia and Herzegovina					1	1
Botswana			1			1
Burkina Faso				1		1
Canada	1		4	1		6
Chile					1	1
China				2		2
Colombia			1	1		2
Croatia			1			1
Denmark				1		1
Egypt				2		2
Finland			2			2
France			1	2	1	4

<i>Country of nationality</i>	<i>Level</i>					<i>Total number of candidates</i>
	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	
Germany	2		2	4		8
Greece			1	1		2
Hungary				1		1
India		1		1		2
Italy		1	3	3		7
Japan				2		2
Kazakhstan			1			1
Kyrgyzstan				1		1
Lebanon			1			1
Mexico			1	1		2
Netherlands			2	1		3
New Zealand			1	2		3
Norway				2		2
Poland				1		1
Portugal			1	1		2
Romania			1			1
Russian Federation			2	1	1	4
Senegal				1		1
Slovakia				1		1
South Africa	1		1			2
Spain			1			1
Sweden			3			3
Syrian Arab Republic				2		2
Tajikistan			1			1
Tunisia				2		2
Turkey				1		1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			4			4
United Republic of Tanzania				1		1
United States of America	1		5		1	7
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zimbabwe				1		1
Total	5	2	48	46	6	107

Table 11
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level^a

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	100	4	44	8	53	2	29	18	47
Male	1	100	2	67	0	0	5	56	7	47	5	71	20	53
Total	1	100	3	100	3	100	9	100	15	100	7	100	38	100

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level^a

Country of nationality	Level						Total
	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	
Antigua and Barbuda			1				1
Austria	2	1		1			4
Bahamas			1				1
Belarus	1	1					2
Cameroon			1				1
China		1					1
Cyprus					1		1
Democratic People's Republic of Korea	1						1
Ethiopia		1					1
France	1	1	1				3
Germany	2	2	2	1			7
India		1					1
Indonesia	1						1
Kenya			1				1
Lebanon		1					1
Netherlands			1				1
Panama		1		1			2
Philippines		1					1
Thailand						1	1
Turkey		1					1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1						1
United States of America		1	1		2		4
Total	7	15	9	3	3	1	38

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.