



Conseil économique et social

Distr. générale
18 octobre 2016
Français
Original: anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la cinquante-neuvième session

Vienne, 30 novembre-2 décembre 2016

Point 3 de l'ordre du jour

Directives de politique générale pour le programme contre la drogue de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et renforcement du programme contre la drogue ainsi que du rôle de la Commission des stupéfiants en sa qualité d'organe directeur, y compris les questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la vingt-cinquième session

Vienne, 1^{er} et 2 décembre 2016

Point 3 de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique

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

Rapport du Directeur exécutif

Résumé

En application de la résolution 58/12 de la Commission des stupéfiants et de la résolution 24/3 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, le présent rapport 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 soit effectué sur une base géographique aussi large que possible.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 58/12 de la Commission des stupéfiants, intitulée “Budget du Fonds du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues pour l’exercice biennal 2016-2017”, et de la résolution 24/3 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 2016-2017”.

2. Dans ces résolutions, les Commissions ont rappelé la résolution 65/247 de l’Assemblée générale, dans laquelle celle-ci demandait de nouveau au Secrétaire général de proposer des moyens d’accroître effectivement la représentation au Secrétariat des pays en développement, et prié l’Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) de redoubler d’efforts pour que, dans le respect de l’article 101 de la Charte des Nations Unies, 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, notamment en intensifiant ses activités de communication, et de leur rendre compte des progrès accomplis à cet égard à leurs prochaines sessions. Dans ces mêmes résolutions, elles ont prié le Directeur exécutif de l’ONUDC de veiller à ce que ses services redoubtent d’efforts pour réaliser l’objectif de la parité des sexes 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 prochaines sessions.

3. L’Assemblée générale a demandé à de nombreuses reprises au Secrétaire général d’accélérer les progrès vers la représentation égale des femmes dans toutes les catégories de personnel du Secrétariat de l’ONU et de redoubler d’efforts 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, notamment en faisant en sorte que les pays en développement soient davantage représentés.

4. À sa soixante-dixième session, l’Assemblée générale a adopté les objectifs de développement durable. Il est question de l’égalité des sexes dans l’objectif 5, intitulé “parvenir à l’égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles”. Dans l’esprit de cet objectif, le Secrétariat de l’ONU est tenu au même impératif d’égalité des sexes que celui dont il attend le respect de la part du reste du monde. L’objectif 5 est également lié au souci plus large de contribuer à un environnement de travail diversifié et sans exclusive, qui vise notamment, sans s’y limiter, à instaurer l’équilibre entre les sexes et une représentation géographique équitable au sein du personnel. Le Secrétaire général s’est fixé un but allant dans le sens des objectifs de développement durable qui consiste à établir une parité parfaite entre les sexes à l’horizon 2030. Le Secrétariat n’a pas encore atteint la parité des sexes, en particulier aux postes de direction, dont moins de 30 % sont occupés par des femmes.

5. En tant qu’unité administrative du Secrétariat, l’ONUDC doit être 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 et du principe de l’égalité

des sexes, qui suppose de traiter les hommes et les femmes équitablement, sans discrimination individuelle ou collective, et à tenir compte des différences entre les sexes dans la pratique.

6. Pour appuyer les efforts déployés par le Secrétaire général, le Directeur exécutif de l'ONUDC prend des engagements eu égard à certains indicateurs de résultats, mesures et objectifs en ce qui concerne le pourcentage de femmes occupant un poste de direction ou un autre poste de la catégorie des administrateurs, un poste d'agent des services généraux ou un autre type de poste, ainsi qu'à des objectifs concernant 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. Ce contrat comporte également des mesures de performance liées au respect des exigences de base en matière de rapport qui figurent dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

7. Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs énoncés dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires concernant l'égalité des sexes et la représentation géographique au Secrétariat sont suivis de manière centralisée au moyen du tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines, qui est administré par le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat.

8. Les résultats obtenus par l'ONUDC¹ au 18 octobre 2016 au regard de ces objectifs sont exposés au tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1

Résultats de l'ONUDC mesurés au moyen du tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines

<i>Mesure des résultats</i>	<i>Objectif devant être atteint au 31 décembre 2016 (pourcentage)</i>	<i>Situation au 18 octobre 2016 (pourcentage)</i>
Nomination de candidats ayant la nationalité d'États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir	50	20
Femmes occupant un poste de direction (classes P-5, D-1, D-2 et équivalent)	39	38
Femmes occupant un autre poste de la catégorie des administrateurs (P-1, P-2, P-3, P-4 et équivalent)	45	45
Femmes occupant un poste de la catégorie des agents des services généraux ou autre	50	72

9. Pour parvenir à la parité des sexes à tous les niveaux institutionnels d'ici à 2030, le Secrétariat est en train d'élaborer une stratégie globale et intégrée en faveur

¹ En application de la méthode précisée dans le contrat de mission signé avec le Secrétaire général et dans les limites de celui-ci, et en vue de mesurer les progrès accomplis au regard des indicateurs relatifs aux ressources humaines, les données qui figurent dans le présent rapport concernent les postes de l'ONUDC dépendant de la Division des opérations, de la Division de l'analyse des politiques et des relations publiques, de la Division des traités et du Bureau du Directeur exécutif, et ceux de la catégorie des administrateurs dépendant des bureaux extérieurs.

de l'égalité des sexes à l'échelle du Secrétariat, qui constituera un élément essentiel du rapport général sur les ressources humaines devant être présenté à l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session. La Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 guidera tous les départements et services dans la réalisation de la parité des sexes dans leurs domaines respectifs.

10. En 2016, le Comité de gestion du Secrétariat a examiné un projet de stratégie et passé en revue les déséquilibres actuels, en particulier concernant les postes de la classe P-5 et de rang supérieur. Il a approuvé le schéma général de la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 et prié le Bureau de la gestion des ressources humaines d'élaborer une circulaire du Secrétaire général décrivant les grands principes de la promotion de l'égalité des sexes en vue de parvenir à la parité hommes-femmes au sein du Secrétariat d'ici à 2030.

11. Les quatre grands piliers de la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 sont les suivants :

- a) Recrutement et rétention du personnel;
- b) Organisation des carrières;
- c) Culture organisationnelle;
- d) Fondement de la politique en la matière.

12. Le présent rapport met en lumière les politiques et les activités menées par le Secrétariat dans chacun de ces domaines, ainsi que les efforts déployés par l'ONUDC en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique en son sein.

II. Recrutement et rétention du personnel

13. À l'ONUDC, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction (P-5 à D-2).

14. Le Bureau des ressources humaines prévoit que 6 153 membres du personnel du Secrétariat appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 65 % d'hommes, partiront à la retraite d'ici à 2030. C'est une excellente occasion de remédier aux disparités entre hommes et femmes, y compris à l'ONUDC. Par conséquent, les principales initiatives mises au point par le Bureau des ressources humaines dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030 visent à augmenter le nombre de femmes sélectionnées sur les listes de candidats recommandés et à revoir la méthode en place pour ce qui est de suivre les progrès réalisés au moyen des contrats de mission des hauts fonctionnaires. Ces mesures devront tenir compte de l'introduction progressive du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité et être ajustées en fonction des différences ayant trait aux recommandations et à la prise de décision et des règles de gestion des effectifs par réseau d'emplois.

15. En attendant que ces changements soient mis en œuvre à l'échelle du Secrétariat, dans le contexte du système de sélection du personnel actuellement en vigueur (décrit dans l'instruction administrative ST/AI/2010/3), l'ONUDC mène les

activités décrites ci-après en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique.

Activités de communication

16. Afin de continuer à améliorer l'équilibre entre les sexes et la répartition géographique au sein de son personnel, l'ONU DC a renforcé ses activités de communication en diffusant tous les avis de vacance de postes de la classe P-5 et de rang supérieur dans toutes les missions permanentes à Vienne.

17. Chaque fois qu'un poste exige un effort de communication particulièrement ciblé pour attirer des candidats qualifiés, l'ONU DC fait circuler un avis de vacance sur les réseaux établis à l'échelle de l'Organisation par l'équipe chargée de la communication externe du Bureau de la gestion des ressources humaines ou le transmet aux départements des ressources humaines d'organisations dans lesquelles il est susceptible de susciter un intérêt. Ces organisations sont notamment l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL), la Direction exécutive du Comité contre le terrorisme, l'Équipe spéciale de lutte contre le terrorisme, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, l'Agence internationale de l'énergie atomique et Eurojust. Du 1^{er} décembre 2015 à ce jour, 16 avis de vacance concernant des postes à pourvoir à l'ONU DC ont été diffusés par l'intermédiaire de l'équipe chargée de la communication externe.

18. En outre, les responsables des postes à pourvoir sont invités à diffuser les avis de vacance par l'intermédiaire d'institutions, d'associations et de groupements professionnels en rapport avec les affaires sociales, publiques ou internationales.

19. Dans la limite des ressources disponibles, l'ONU DC participe à des activités d'information, notamment à des salons de l'emploi, et mène une action informelle de communication au cours des missions officielles qu'il effectue dans les pays non représentés, sous-représentés et en développement. En 2015 et 2016, il a été invité et représenté à 10 salons de l'emploi et des carrières dans 5 pays différents.

20. Lorsqu'il rencontre des représentants de missions permanentes, l'ONU DC les encourage régulièrement à présenter des candidates extérieures aux postes vacants en son sein et à porter leur candidature à son attention.

Statistiques sur la répartition

21. Pour mieux rendre compte de l'amélioration de l'équilibre entre les sexes et de la représentation géographique, les hauts fonctionnaires de l'ONU DC reçoivent régulièrement, dans le cadre des exposés trimestriels présentés au Comité exécutif, des informations à jour sur la répartition géographique et par sexe de l'ensemble du personnel.

22. Des informations à jour et des rapports spécifiques sont régulièrement fournis aux organes directeurs et de contrôle, ainsi qu'à divers États Membres.

Processus de sélection

23. En vue d'améliorer encore l'équilibre entre les sexes et la répartition géographique, le Directeur exécutif continue d'encourager les hauts fonctionnaires de l'ONU DC à accorder une attention particulière à ces questions lors du processus de sélection par lequel sont pourvus les postes vacants dans leur division. Dans tous

les cas, le jury doit comprendre au moins une femme. Les responsables des postes à pourvoir à l'ONUDC reçoivent des recommandations détaillées et des directives à cet égard.

24. Dans les recommandations qu'ils formulent à l'issue du processus de sélection, ces responsables sont priés d'inclure des informations sur le sexe des candidats, que ceux-ci soient écartés, présélectionnés, inscrits sur une liste longue, retenus pour évaluation ou recommandés. En outre, le Directeur exécutif exige qu'une justification particulière soit fournie dans les cas où des candidates sont évaluées mais non recommandées.

25. Afin d'aider le Directeur exécutif à prendre une décision éclairée, dans le souci de l'équilibre entre les sexes et de la représentation géographique, pour chaque recommandation de sélection soumise à son appréciation, le Service de la gestion des ressources humaines lui fournit des informations à jour sur ces questions pour la catégorie et la classe du poste en question.

Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes

26. En application de la circulaire ST/SGB/2008/12, le Directeur exécutif de l'ONUDC a nommé deux coordonnateurs, ainsi que deux suppléants, pour les questions relatives à la situation des femmes. Ces coordonnateurs l'aident à s'acquitter de ses responsabilités s'agissant d'assurer l'égalité des sexes à l'ONUDC. À cette fin, ils font connaître les questions relatives à l'égalité des sexes et s'emploient à instaurer un environnement de travail non sexiste en conseillant le personnel féminin, en suivant les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs relatifs à l'égalité des sexes, en participant à la définition et à la réalisation des objectifs en la matière énoncés dans le contrat de mission conclu entre le Directeur exécutif et le Secrétaire général et en donnant des avis dans le cadre de la sélection du personnel afin que l'objectif de l'équilibre entre les sexes soit pris en considération.

27. Les coordonnateurs participent de droit aux entretiens de recrutement destinés à pourvoir des postes de la classe P-4 et de rang supérieur, diffusent des rapports et des informations sur l'égalité des sexes à l'ONUDC et organisent des manifestations visant à soutenir les femmes dans leur carrière.

28. En avril 2015, ils ont réalisé une enquête auprès du personnel sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les résultats de cette enquête et les recommandations connexes ont été communiqués à l'administration et au personnel et présentés au cours d'un forum spécial organisé à l'heure du déjeuner.

Situation actuelle

29. Au 18 octobre 2016, l'ONUDC avait atteint deux des trois objectifs relatifs à l'égalité des sexes fixés dans le contrat de mission du Directeur exécutif et ne manquait qu'à 1 % près le troisième objectif, selon lequel les femmes doivent occuper 39 % des postes de direction (P-5, D-1, D-2 et équivalent). Il a réalisé l'objectif de 45 % de femmes aux autres postes d'administrateur (P-1 à P-4). Les femmes occupent par ailleurs 72 % des postes d'agents des services généraux et autres, soit bien plus que l'objectif de 50 %. Elles représentent 52 % des effectifs toutes catégories confondues.

30. Comme on peut le voir dans le tableau A.1 figurant dans l'annexe au présent rapport, aux classes P-2 et P-3, l'équilibre entre les sexes avait été atteint dans tous les lieux d'affectation fin 2015, tandis qu'à la classe P-4, seulement 37 % des membres du personnel de l'Office étaient des femmes; à la classe P-5, 44 % étaient des femmes et à la classe D-1, 31 %. Aucune femme n'est actuellement employée à la classe D-2 (quatre postes) ou au rang de secrétaire général adjoint (un poste).

31. Les statistiques ci-dessus doivent toutefois être envisagées dans leur contexte. En 2015, les femmes représentaient 31 % des candidats à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et 48 % des candidats sélectionnés par le Directeur exécutif. Cela signifie que, cette année-là, bien que le pourcentage de candidates ait été relativement faible, la part de femmes retenues était supérieure à celui-ci de 17 points. Pour l'année en cours, au 7 octobre 2016, le Directeur exécutif avait sélectionné des femmes pour occuper 51 % des postes qui devaient être pourvus dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. On trouvera dans l'annexe au présent rapport des statistiques détaillées sur le personnel de l'ONUDC de la catégorie des administrateurs et 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.

III. Organisation des carrières

32. Un certain nombre de mesures sont mises en œuvre à l'ONUDC pour appuyer et améliorer les perspectives de carrière du personnel en poste. Les activités formelles d'encadrement et d'accompagnement professionnel, dont certaines ciblent spécifiquement les femmes, sont élargies.

Suivi personnalisé des carrières

33. L'ONUDC fournit au personnel en poste à Vienne et dans les bureaux extérieurs des services d'accompagnement professionnel en personne, par téléphone ou par Internet. Depuis le début de l'année 2015, plus de 80 femmes en ont bénéficié. Au cours des séances en question, les membres du personnel reçoivent des conseils personnalisés sur leurs perspectives de carrière. Des séances individuelles sont également proposées à leurs conjoints.

Ateliers, cours en ligne et autres ressources

34. À Vienne, des ateliers sur la gestion du stress et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont animés par le Directeur du Service médical et le Conseiller du personnel. À ce jour, six sessions ont été organisées, qui ont rassemblé 86 participants, dont 45 femmes. Plusieurs ateliers sur la diversité sexuelle ont eu lieu dans les bureaux extérieurs de l'ONUDC.

35. Comme tous les autres membres du personnel de l'ONU, ceux de l'ONUDC sont tenus de suivre le cours en ligne intitulé "Je connais le genre" que propose le Centre de formation d'ONU-Femmes. Il comprend un module intitulé "Les femmes, la paix et la sécurité", qui traite de l'importance de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en période de conflit, dans les opérations de maintien de la paix et dans les négociations de paix.

36. Afin de fournir un appui au personnel nouvellement recruté, de lui donner l'occasion de nouer des liens et de faciliter sa bonne intégration à l'ONUDC, un programme de parrainage, particulièrement axé sur les femmes, a été mis en place.

Activités de perfectionnement du personnel

37. À l'occasion de la Journée internationale de la femme de 2015, les coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes ont coorganisé, avec d'autres organisations sises à Vienne, des "rencontres minute". À cette occasion, les membres du personnel ont eu la possibilité de s'entretenir avec des collègues plus expérimentées et de leur demander des conseils sur l'organisation des carrières. Cette manifestation a de nouveau été organisée avec succès en mars 2016.

38. Des exposés sur les possibilités de recrutement à l'ONUDC et sur l'élaboration de dossiers de candidature ont été présentés à l'occasion du Forum de Vienne sur les femmes et l'enseignement supérieur au service de la paix, organisé par l'antenne viennoise du Bureau des affaires de désarmement du Secrétariat en vue de favoriser la participation des femmes à la prise de décisions en rapport avec la paix.

Révision des programmes de formation et de perfectionnement

39. L'ONUDC revoit, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres services du Secrétariat, tous les programmes de formation relatifs aux questions de supervision, de gestion et de direction afin de veiller à ce qu'ils reflètent comme il se doit l'importance qu'il y a à agir ensemble pour parvenir à l'égalité des sexes.

Aide à l'emploi pour les conjoints

40. Une aide à l'emploi est offerte aux conjoints des membres du personnel de l'ONUDC. En coopération avec d'autres organisations sises à Vienne, l'Office a lancé une initiative en la matière. La deuxième session d'orientation sur ce thème, qui s'est tenue en janvier 2016, a réuni 230 conjoints de membres du personnel de l'ONUDC et de missions permanentes des États Membres à Vienne, dont environ 180 femmes.

41. Cette session a été suivie d'un atelier sur le sujet qui a duré trois jours et auquel ont assisté 16 participantes (aucun homme). Il comprenait des séances sur les transitions professionnelles, l'élaboration de bons dossiers de candidature et la préparation d'un entretien d'embauche.

IV. Culture organisationnelle

42. L'ONUDC s'efforce toujours de promouvoir une culture inclusive qui mette l'accent sur la diversité, notamment celle des sexes, et offre à son personnel un environnement de travail souple et stimulant, sans discrimination aucune. Toute une série de mesures ont été mises en place pour aider le personnel à mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Aménagement des modalités de travail

43. L'aménagement des modalités de travail, qui comprend les formules décrites ci-après, constitue l'un des moyens les plus largement utilisés pour aider le personnel à concilier vie professionnelle et vie privée.

Horaires de travail décalés

44. Le personnel peut répartir ses heures de travail de manière souple, tant dans la journée que dans le mois calendaire, afin de travailler chaque mois le nombre d'heures voulues selon un emploi du temps adapté aux impératifs de sa vie privée.

Horaire de travail comprimé (temps de travail de dix jours réparti sur neuf)

45. Le nombre d'heures de travail normalement réparti sur une période de dix jours consécutifs est comprimé sur neuf jours, les heures du dixième jour étant réparties sur ces neuf jours. Cette nouvelle répartition des heures de travail permet aux membres du personnel, une semaine sur deux, de prendre congé le dernier jour de la semaine de travail normale. On trouvera dans le tableau 2 des informations sur le nombre de demandes d'aménagement de ce type présentées en 2015.

Interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur

46. Les membres du personnel souhaitant suivre des cours à l'université ou dans d'autres établissements d'enseignement en dehors de l'ONU pour se perfectionner peuvent demander l'autorisation de s'absenter un maximum de trois heures par jour et de six heures par semaine. Le temps passé à l'extérieur de l'Organisation pendant une semaine donnée doit être compensé au cours de la même semaine.

Télétravail

47. Pendant deux jours par semaine au maximum, les membres du personnel peuvent s'acquitter de leurs tâches d'un endroit autre que leur bureau mais situé dans leur lieu d'affectation et équipé d'un ordinateur, d'une connexion à Internet et d'une liaison téléphonique. Ils doivent être joignables à tout moment. Ces deux journées de télétravail par semaine peuvent être réparties en demi-journées, en journées entières ou en heures. On trouvera dans le tableau 3 des informations sur le nombre de demandes d'aménagement de ce type présentées en 2015.

Tableau 2

Horaire de travail comprimé, nombre de demandes, par sexe et par classe, 2015

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>G-6</i>	<i>Total</i>
Femmes	2	0	1	3 (60 %)
Hommes	1	1	0	2 (40 %)

Tableau 3
Télétravail, nombre de demandes, par sexe et par classe, 2015

	<i>P-3</i>	<i>G-5</i>	<i>G-4</i>	<i>Total</i>
Femmes	4	1	2	7 (100 %)
Hommes	0	0	0	0

48. L'aménagement des modalités de travail n'est pas un droit, et tous les types de travail ne s'y prêtent pas. Par conséquent, il est soumis à l'approbation du supérieur hiérarchique.

Temps partiel

49. Le personnel tant de la catégorie des administrateurs que de celle des agents des services généraux a la possibilité de travailler à temps partiel, à 50 % ou 80 %. Celui qui travaille à 80 % bénéficie des horaires de travail souples.

50. En 2015, 29 membres du personnel de l'ONUDC au total ont demandé à travailler à temps partiel. On trouvera plus de précisions dans le tableau 4.

Tableau 4
Temps partiel, nombre de demandes, par sexe et par classe, 2015

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-5</i>	<i>G-4</i>	<i>Total</i>
Nombre de demandes de travail à 50 % présentées par des femmes	–	2	–	2	2	6
Nombre de demandes de travail à 80 % présentées par des femmes	–	–	1	2	–	3
Nombre total de demandes de travail à temps partiel présentées par des femmes	–	2	1	4	2	9 (82 %)
Nombre total de demandes de travail à temps partiel présentées par des hommes	1	1	–	–	–	2 (18 %)
Nombre de demandes de travail à 50 % présentées par des hommes	1	1	–	–	–	2
Total	1	3	1	4	2	11 (100 %)

Congé pour motif familial

51. En cas de problème familial pressant, un membre du personnel peut se prévaloir de jours de congé de maladie non certifié. Un congé spécial à plein traitement d'une durée maximale de huit semaines peut être accordé sous certaines conditions au membre du personnel qui adopte un enfant. Dans certaines conditions, il peut être accordé un congé spécial sans traitement d'une durée maximum de deux ans à titre de congé parental au père ou à la mère d'un enfant qui vient de naître ou d'être adopté.

Congé de maternité et congé de paternité

52. Les membres du personnel ont droit à un congé de maternité avant et après l'accouchement ainsi qu'à un congé de paternité. On trouvera dans les tableaux 5 et 6 plus d'informations sur le nombre de demandes de congés de maternité et de paternité.

Tableau 5

Congé de maternité, nombre de demandes, 2015

<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-6</i>	<i>G-5</i>	<i>Total</i>
1	6	1	1	1	10

Tableau 6

Congé de paternité, nombre de demandes, 2015

<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-6</i>	<i>G-4</i>	<i>G-2</i>	<i>Total</i>
1	14	6	1	2	1	1	26

Allaitement maternel

53. La politique de l'Organisation en matière d'allaitement maternel aide les membres du personnel qui sont des mères allaitantes à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée grâce à un cadre de travail tenant davantage compte des contraintes familiales. Au Centre international de Vienne, une salle réservée et spécialement équipée, y compris d'un réfrigérateur pour y conserver le lait, est mise à la disposition des mères allaitantes.

54. En vertu de cette politique, une mère allaitante a le droit de se libérer jusqu'à deux heures par jour pour allaiter un nourrisson âgé de moins de 12 mois. Le profil temporel des absences quotidiennes du travail est déterminé dans toute la mesure possible par les besoins de l'intéressée, qui doit néanmoins consulter son supérieur hiérarchique pour parvenir à les concilier au mieux avec les nécessités du service.

55. Les membres du personnel qui sont des mères allaitantes d'un enfant de moins de 12 mois peuvent choisir de faire voyager leur enfant avec elles en mission, sauf si elles se rendent dans un lieu d'affectation déconseillé aux familles. Lorsque le voyage de l'enfant est permis, l'Organisation, outre les frais de voyage autorisés pour la mère, paie également, pour l'enfant, 10 % du prix du billet de la mère et 10 % de l'indemnité journalière de subsistance applicable.

V. Fondement de la politique en la matière

56. Tous les plans et activités de l'ONUSC ayant trait aux ressources humaines sont fondés sur la Charte des Nations Unies et les règles et règlements du Secrétariat approuvés par l'Assemblée générale. Ils suivent les politiques, pratiques et instructions du Siège de l'ONU.

57. En vertu des pouvoirs qui lui sont délégués, le Directeur exécutif de l'ONUSC a approuvé, en avril 2013, une note d'orientation sur la prise en compte des questions d'égalité des sexes dans les travaux de l'Office. Cette note a pour but

d'aider le personnel à intégrer efficacement le souci d'égalité des sexes dans tous les aspects de son activité, qu'il s'agisse aussi bien de mettre au point des outils stratégiques, d'établir des règles normatives ou de concevoir et mettre en œuvre des programmes thématiques et régionaux, que de gérer le cycle des projets et programmes. Elle a été diffusée dans l'ensemble de l'Office pour être appliquée dans le cadre des projets, programmes et politiques.

VI. Recommandations

58. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUDC en vue de réaliser l'objectif de la parité des sexes et de faire en sorte que le recrutement du personnel soit effectué sur une base géographique aussi large que possible.

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

60. Sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission souhaitera peut-être demander à l'ONUDC d'intensifier ses activités de communication externe et inviter les États Membres à l'aider dans cette tâche, en vue d'encourager un plus grand nombre de femmes qualifiées et susceptibles d'être retenues 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 A.1
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans tous les lieux d'affectation, au 31 décembre 2015, par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
Femmes	0	0 %	0	0 %	4	31 %	22	44 %	49	37 %	56	50 %	13	62 %	144	43 %
Hommes	1	100 %	4	100 %	9	69 %	28	56 %	83	63 %	56	50 %	8	38 %	189	57 %
Total	1	100 %	4	100 %	13	100 %	50	100 %	132	100 %	112	100 %	21	100 %	333	100 %

Tableau A.2
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Vienne, au 31 décembre 2015, par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
Femmes	0	0 %	0	0 %	3	38 %	18	55 %	36	47 %	36	59 %	11	58 %	104	52 %
Hommes	1	100 %	3	100 %	5	63 %	15	45 %	40	53 %	25	41 %	8	42 %	97	48 %
Total	1	100 %	3	100 %	8	100 %	33	100 %	76	100 %	61	100 %	19	100 %	201	100 %

Tableau A.3
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans d'autres lieux d'affectation, au 31 décembre 2015, par sexe et par classe

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
Femmes	0	0 %	1	20 %	4	24 %	13	23 %	20	39 %	2	100 %	40	30 %
Hommes	1	100 %	4	80 %	13	76 %	43	77 %	31	61 %	0	0 %	92	70 %
Total	1	100 %	5	100 %	17	100 %	56	100 %	51	100 %	2	100 %	132	100 %

Tableau A.4
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, au 14 septembre 2016, par pays de nationalité et par classe

Pays de nationalité	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Afghanistan					1		1
Afrique du Sud			1		1		2
Algérie				1			1
Allemagne			5	11	7	1	24
Argentine				3	1		4
Australie			2	2	4		8

<i>Pays de nationalité</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>
Autriche				3	4	2	9
Azerbaïdjan			1				1
Bangladesh			1		1		2
Bélarus			1		1		2
Belgique	1	1	1	3			6
Bolivie (État plurinational de)				2			2
Botswana					1		1
Brésil				3	1		4
Bulgarie			1	1			2
Cambodge				1			1
Canada			4	5	5		14
Chili					1		1
Chine			1		1		2
Colombie					1		1
Danemark		1		2		1	4
Égypte			2	1			3
Équateur				1			1
Espagne			3	3	4		10
États-Unis d'Amérique	1	2	3	8	8	1	23
Fédération de Russie	1		1	2	1	2	7
Finlande			1	3	3		7
France		1	4	8	10	1	24
Gambie			1				1
Géorgie				1			1
Ghana			1				1
Grèce		1	1	2	2		6
Guatemala					1		1
Hongrie					1		1
Inde			2	3	1		6
Indonésie				1			1
Iran (République islamique d')			2	1	1		4
Irlande			1		1	1	3
Italie		3	6	14	4	2	29
Japon				4	1		5
Kazakhstan			1	1	1	1	4
Kenya				2	2		4
Kirghizistan					1		1
Lettonie				1			1
Liban				1	3		4
Liechtenstein					1		1
Malaisie					1		1
Malawi						1	1
Malte					1		1
Maroc						1	1

<i>Pays de nationalité</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>
Maurice				1			1
Mexique				1	2	2	5
Mongolie				1			1
Myanmar					1		1
Namibie		1					1
Norvège			1	1			2
Nouvelle-Zélande				4			4
Ouganda					1		1
Ouzbékistan				2	2		4
Pakistan				2	2		4
Panama					1		1
Pays-Bas				3	3		6
Pérou			1				1
Portugal				3	1		4
République de Moldova				1			1
Roumanie				2	1		3
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord		2	1	13	5		21
Sénégal				1			1
Serbie				1	1		2
Singapour					1		1
Slovaquie					1		1
Soudan				1			1
Suède				1	2	1	4
Suisse				1	1		2
Tadjikistan					2		2
Tchéquie					1		1
Tunisie						1	1
Turkménistan					1		1
Turquie				1		1	2
Ukraine				1			1
Uruguay	1	1			1		3
Venezuela (République bolivarienne du)				1	1		2
Zimbabwe		1			1		2
Total	4	14	50	136	110	19	333

Tableau A.5
**Répartition des hommes et des femmes parmi les candidats à des postes en 2015,
par classe**

<i>Classe</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes (pourcentage)</i>	<i>Hommes (pourcentage)</i>	<i>Total</i>
P-2	553	631	46,70	53,30	1 184
P-3	2 867	5 890	32,70	67,30	8 757

<i>Classe</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes (pourcentage)</i>	<i>Hommes (pourcentage)</i>	<i>Total</i>
P-4	1 675	4 536	27,00	73,00	6 211
P-5	99	193	33,90	66,10	292
D-1	37	133	21,80	78,20	170
Total	5 231	11 383	31,49	68,51	16 614

Tableau A.6
Répartition des hommes et des femmes parmi les candidats sélectionnés pour des postes à l'ONU DC, du 1^{er} janvier 2015 au 7 octobre 2016, par classe

<i>Classe</i>	<i>Sexe</i>	<i>1^{er} janvier-31 décembre 2015</i>		<i>1^{er} janvier-7 octobre 2016</i>	
P-2	Femmes	3	100 %	2	50 %
	Hommes	0	–	2	50 %
P-3	Femmes	13	46,43 %	17	62,96 %
	Hommes	15	53,57 %	10	37,04 %
P-4	Femmes	9	36 %	8	38,10 %
	Hommes	16	64 %	13	61,90 %
P-5	Femmes	3	100 %	1	25 %
	Hommes	0	–	3	75 %
D-1	Femmes	1	100 %	1	100 %
	Hommes	0	–	0	–
D-2	Femmes	0	–	0	–
	Hommes	1	100 %	0	–
Total	Femmes	29	47,54 %	29	50,88 %
	Hommes	32	52,46 %	28	49,12 %
	Total	61	100 %	57	100 %

Tableau A.7
Pays de nationalité des candidats sélectionnés pour des postes à l'ONU DC, du 1^{er} janvier au 7 octobre 2016

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>
Afrique du Sud			2		
Allemagne		2	1		
Arabie saoudite		1			
Australie		1			
Autriche	1	1	1		
Belgique					1
Brésil		2			
Canada		3	3		
Chine	1				
Comores	1				
Danemark		1			
Équateur			1		
Espagne			1		

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>
États-Unis		1			
Fédération de Russie		2	1	1	
Finlande		1			
France		2	1		
Grèce		1			
Irlande		1			
Israël		1			
Italie			3	1	
Liban			1		
Liechtenstein			1		
Norvège	1	1			
Pakistan			1		
République de Corée		1			
République de Moldova			1		
Roumanie			1		
Royaume-Uni		1	1	2	
Slovaquie		1			
Togo			1		
Turquie		1			
Ukraine		1			
Zimbabwe		1			
Total	4	27	21	4	1