



Conseil économique et social

Distr. générale
26 septembre 2022
Français
Original : anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixante-cinquième session

Vienne, 8 et 9 décembre 2022

Point 4 d) de l'ordre du jour

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

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la trente et unième session

Vienne, 8 et 9 décembre 2022

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 de la Directrice exécutive

Résumé

Le présent rapport est soumis en application des résolutions 62/9 et 64/7 de la Commission des stupéfiants et des résolutions 28/4 et 30/3 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 est soumis en application des résolutions 62/9 et 64/7 de la Commission des stupéfiants et des résolutions 28/4 et 30/3 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Dans ces résolutions, les Commissions ont réaffirmé l'objectif d'une représentation égale des femmes et des hommes au sein du personnel de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et rappelé l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, selon lequel il faut prendre dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, tout en assurant à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. De plus, le manque de diversité du personnel de l'ONUDC, eu égard en particulier au principe de la représentation géographique équitable, a été noté, et l'Office a été prié de prendre des mesures efficaces pour assurer le recrutement de candidates et candidats venant d'horizons divers, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.
2. Conformément à la Stratégie qu'il a adoptée pour 2021-2025, l'ONUDC continue de faire en sorte que son personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la représentation géographique soit aussi diverse que possible en poursuivant la mise en œuvre de ses objectifs en matière de représentation équilibrée des genres et de diversité géographique.
3. Dès sa nomination, en 2020, la Directrice exécutive de l'ONUDC a rejoint le réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes, dont sont ou ont été membres plus de 300 responsables d'organisations internationales, de missions permanentes et d'organisations de la société civile résolument déterminés à faire tomber les obstacles d'ordre sexiste. La Directrice exécutive soutient également l'engagement pris par les Champions internationaux de l'égalité des sexes en faveur de la parité femmes-hommes dans les panels, en vertu duquel elle s'est engagée à ne plus participer à des panels non mixtes, ainsi qu'en faveur de la lutte contre la violence sexiste, en vertu de laquelle elle s'est engagée à faire évoluer les normes pour rendre inacceptables cette violence et les attitudes et comportements sexistes. En 2022, elle a renouvelé son engagement à agir systématiquement dans le sens d'une culture institutionnelle inclusive et porteuse et à améliorer la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs, où la parité n'a pas encore été atteinte.
4. En 2021, il a été entrepris, en ce qui concernait la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes de l'ONUS/ONUDC 2018-2021, une évaluation indépendante qui s'est concentrée sur la mise en œuvre de la Stratégie par rapport à des aspects tels que les capacités du personnel, la parité des genres, l'existence d'un environnement porteur, les mécanismes de prise de décision, l'allocation de ressources et d'autres questions plus subtiles liées à la culture institutionnelle. Les conclusions de l'évaluation ont été intégrées dans la deuxième itération de la Stratégie (2022-2026), lancée en juin 2022. La Stratégie et le plan d'action qui l'accompagne restent des outils essentiels pour aider l'ONUDC à promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes systématiquement et concrètement dans les activités des programmes et les politiques et pratiques de l'institution.
5. Les activités du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUDC sont menées conformément à la Stratégie de l'Office pour 2021-2025 et à l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion qui y est énoncé. En 2022, le Service a élaboré sa prochaine stratégie quinquennale, pour la période 2022-2026, le but étant de continuer à contribuer à la bonne exécution des mandats.
6. Les chiffres qui figurent dans le présent rapport renvoient aux membres du personnel de l'ONUDC de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 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. Au 30 juin 2022, cet ensemble de 464 personnes représentait 14 % des 3 324 membres du personnel de l'ONUDC.

7. 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](#), respectivement). Conformément à 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. Exception faite des données qui figurent dans les tableaux 14 et 15 de l'annexe au présent document, 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^{1, 2}.

II. Évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires

8. Pour appuyer les efforts que fait le Secrétaire général pour promouvoir la diversité du personnel, le contrat de mission conclu chaque année entre le Secrétaire général et la direction exécutive de l'ONUDC comporte toujours des indicateurs de performance et objectifs relatifs au pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur aux niveaux hiérarchiques où la décision finale revient à la direction exécutive (P-1 à D-1), ainsi que des objectifs en vue de la nomination de candidates et de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés et d'une représentation régionale plus diversifiée (voir tableau ci-dessous).

9. Selon la stratégie du Secrétaire général sur la parité des genres applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, cette parité se mesure pour chaque niveau hiérarchique et est atteinte lorsque la part de chaque genre est comprise entre 47 % et 53 %. Au 31 décembre 2020, l'ONUDC n'avait pas encore atteint l'objectif de parité des genres pour les classes P-4 et P-5, où les femmes représentaient 43 % et 42 % des fonctionnaires, respectivement (voir tableau ci-dessous). S'agissant des classes P-2 et P-3, qui comptent 69 % et 57 % de femmes, respectivement, l'ONUDC obtient un résultat qui se situe à la limite supérieure de la fourchette cible, et la parité a été atteinte pour la classe D-1 (voir note b afférente au tableau ci-dessous). Si l'objectif de parité des genres n'a pas été atteint pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques, les progrès accomplis par l'ONUDC de 2020 à 2021 dans cette direction ont néanmoins été jugés satisfaisants lors de l'évaluation du contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2021. Ces dernières années, la représentation globale des femmes au sein du personnel de l'ONUDC n'a cessé de croître ; de 44 % en décembre 2016, leur part est passée à 49 % en décembre 2021 et s'établissait à 50 % au 30 juin 2022.

¹ 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 annexe, tableaux 14 et 15). Si le groupe de travail en fait la demande, des chiffres sur la diversité au sein de la Division de la gestion lui sont également communiqués à ses réunions.

² Le présent rapport suit la structure définie dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires conclu pour 2020 avec le Secrétaire général, dans lequel la Directrice exécutive a réaffirmé son engagement à mettre en œuvre des réformes et à veiller au respect du cadre juridique et des normes éthiques de l'Organisation ainsi qu'à l'application du principe de responsabilité quant à l'observation du Code de conduite des fonctionnaires des Nations Unies. 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.

10. Lancée en janvier 2020, la Stratégie du Secrétaire général en faveur de la diversité géographique définit une approche ciblée pour renforcer cette diversité. L'expression « diversité géographique » recouvre à la fois une répartition géographique équitable et une représentation plus diverse des groupes régionaux, conformément aux deux objectifs géographiques formulés dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires. L'objectif de l'indicateur relatif à la représentation géographique qui y figure est de garantir que les chefs des départements et des bureaux s'attachent à réduire le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés, conformément au système des fourchettes optimales. Il englobe toutes les décisions de nomination initiale, de reconduction, de promotion, de mutation ou de réaffectation de personnel visant des « postes soumis à la répartition géographique » dont 50 % doivent être pourvus par des fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Au 31 décembre 2021, les postes soumis à la répartition géographique représentaient 21 % (87) des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire. À titre de comparaison, en 2019, ce type de postes représentait 22 % (87) des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUDC financés par le budget ordinaire³ ; en 2020, il en représentait 20 % (85). Dans le souci de renforcer encore la diversité géographique, le contrat de mission des hauts fonctionnaires prévoit un deuxième objectif géographique, qui exige que des progrès soient accomplis, d'une année à l'autre, dans la diversification de la représentation à l'ONUDC des groupes régionaux d'États Membres. Il faudrait donc réduire la proportion de fonctionnaires issus du groupe le plus représenté et augmenter la proportion de fonctionnaires issus de chacun des groupes peu représentés.

11. Pour compléter les efforts visant à assurer une représentation géographique équitable, l'ONUDC a lancé, en novembre 2019, son propre plan d'action sur la représentation géographique, dont il a publié une version améliorée et remaniée en août 2020, comme il en a été prié dans la résolution 62/9 de la Commission des stupéfiants et la résolution 28/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, afin d'en renforcer la conformité avec la structure et la teneur de la Stratégie en faveur de la diversité géographique et de tenir compte des retours d'information reçus pendant la première phase de son exécution. Depuis l'adoption du plan d'action, en 2019, d'importants progrès ont été observés dans la réduction du pourcentage de fonctionnaires issus du groupe régional le plus représenté (à savoir le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États), qui est passé de 62 % en décembre 2019 à 60 % en décembre 2020, puis à 57 % en juin 2022.

12. Au total, six personnes candidates ont été nommées, en 2021, à des postes soumis à la répartition géographique. Une personne candidate était originaire d'un État Membre sous-représenté. Sur les six personnes candidates, cinq étaient des fonctionnaires en activité et une l'avait été et était revenue à l'ONUDC dans le cadre d'un transfert interinstitutions. Sur les cinq sélections de fonctionnaires en activité, trois ont donné lieu à une promotion et deux à une mutation latérale, dont l'une impliquait également un changement de lieu d'affectation d'un classement non familial (catégorie E) à un classement familial (catégorie H). Ces mouvements ont donc contribué à la mobilité et à la progression de carrière des fonctionnaires. La sélection de la personne candidate externe (d'Argentine) a contribué à la diversification régionale de l'ONUDC, portant la représentation de ses fonctionnaires provenant d'États du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes à son niveau actuel de 8,8 %. Au 31 décembre 2022, 16 % des fonctionnaires de l'ONUDC (73 personnes) venaient d'États Membres non représentés ou sous-représentés⁴, 36 %

³ Ce chiffre ne tient pas compte des postes 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 de la Division de la gestion.

⁴ Ce chiffre porte sur l'ensemble des personnes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris les postes qui ne sont pas soumis au système des fourchettes optimales.

(168 personnes) d'États Membres dont la représentation se situait dans la fourchette et 48 % (223 personnes) d'États Membres surreprésentés.

13. Les chiffres de la représentation des cinq groupes régionaux d'États Membres de l'ONU⁵ parmi les membres du personnel de l'ONUDC ont évolué entre 2020 et 2021 (voir tableau ci-dessous). L'ONUDC a atteint l'objectif, fixé dans le contrat de mission des hauts fonctionnaires pour 2021, d'accroître, d'une année à l'autre, la diversification de la représentation régionale, le pourcentage de fonctionnaires issus du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, groupe régional le plus représenté, étant passé de 59,9 % en décembre 2020 à 57,1 % en décembre 2021, avant de s'établir à 56,5 % en juin 2022.

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 2021, mesurés conformément au contrat de mission des hauts fonctionnaires conclu avec le Secrétaire général

(En pourcentage)

Mesure des résultats	Objectif pour 2021	Pourcentage atteint au 31 décembre 2021 ^a	Pourcentage atteint au 31 décembre 2020 ^a
Nominations de fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique	50	17	—
Des progrès sont réalisés, d'une année à l'autre, sur la voie d'une plus grande diversité régionale	Accroissement de la diversité régionale de 2020 à 2021		
	Groupe des États d'Europe occidentale et autres États	57,1	59,9
	Groupe des États d'Asie et du Pacifique	15,2	15,6
	Groupe des États d'Europe orientale	9,1	9,4
	Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes	8,0	6,9
	Groupe des États d'Afrique	10,6	8,3
Personnel féminin de classe D-2	50	33 ^b	33 ^b
Personnel féminin de classe D-1	50	50	46 ^b
Personnel féminin de classe P-5	50	45	42
Personnel féminin de classe P-4	50	45	43
Personnel féminin de classe P-3	50	54	57
Personnel féminin de classe P-2	50	59	69

^a Les chiffres de 2020 et 2021 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 des hauts fonctionnaires.

^b 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 cette fourchette est atteint. Étant donné que l'ONUDC comptait au total, en 2020 et 2021, 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.

⁵ Groupe des États d'Afrique, Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, Groupe des États d'Asie et du Pacifique, Groupe des États d'Europe occidentale et autres États et Groupe des États d'Europe orientale.

III. Point sur les facteurs déterminants de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies

14. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUDC 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.7/2021/12-E/CN.15/2021/19](#)) 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

15. L'ONUDC a continué d'intensifier ses activités de communication afin de diversifier les profils des candidates et candidats. Entre janvier 2021 et juin 2022, des représentantes et représentants de l'Office ont pris part à 25 activités de communication. La plupart d'entre elles se sont tenues virtuellement, mais plus récemment, trois se sont également tenues en présentiel. Huit de ces manifestations s'inscrivaient dans le cadre de sa série récurrente de webinaires sur l'organisation des carrières, qui font l'objet d'une large publicité et auxquels 1 694 personnes ont participé au total. Les autres activités ont notamment compris des présentations sur le processus de candidature aux postes vacants de l'ONUDC et le remplissage des profils de candidature, données lors de salons de l'emploi organisés par des ministères des affaires étrangères et des universités, la formation de candidates et candidats parmi le personnel recruté localement et le personnel des bureaux extérieurs de l'ONUDC, des conférences données à des étudiants et la publication d'un article sur les carrières de l'ONU dans un bulletin d'information universitaire. Ces activités visaient notamment des candidates et candidats externes potentiels ayant une origine géographique, un niveau d'expérience et un profil professionnel différents de ceux des fonctionnaires et autres membres du personnel travaillant déjà pour l'ONUDC.

16. L'ONUDC a continué de diffuser régulièrement des informations et des statistiques actualisées sur la procédure de recrutement. Les postes vacants de rang élevé ont été portés à l'attention des missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies à Vienne et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) afin qu'elles en assurent la diffusion. Les avis de vacance de poste ont également été transmis au Groupe de la prospection de talents du Bureau des ressources humaines, à New York, et à la Section de la sensibilisation de l'ONUDC, pour être diffusés par les canaux de l'ONU, notamment par les médias sociaux. Les échanges réguliers avec le Groupe de la prospection de talents se sont poursuivis et l'ONUDC a été représenté au sein du groupe de travail « Unité d'action des Nations Unies », qui réunit les points focaux chargés de cette question au sein des organismes, fonds et programmes des Nations Unies afin de poursuivre l'échange de bonnes pratiques en la matière et de tirer parti des synergies lors de manifestations conjointes. Dans ce contexte, l'ONUDC a participé à la série de webinaires sur les carrières intitulée « Une ONU, divers talents », série de manifestations conjointes unifiant le système des Nations Unies sous le thème de l'unité d'action à des fins de sensibilisation, le but étant de présenter aux candidates et candidats potentiels l'éventail des possibilités de carrière dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris à l'ONUDC, en particulier dans les domaines des statistiques, de l'économie et de la budgétisation.

17. Des points statistiques trimestriels relatifs à la composition du personnel selon le genre et l'origine géographique ont été communiqués aux directeurs et directrices de divisions, précisant les efforts qu'il restait à fournir au sein de leurs services par rapport à l'ensemble de l'ONUDC. Les données statistiques relatives à la représentation des genres et à la représentation géographique dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont générées tous les mois et mises à la disposition de tous les responsables du recrutement. De plus, ces données

sont partagées directement avec les équipes de recrutement de l'ONUDC pendant les processus correspondants.

18. L'ONUDC prend des mesures pour garantir des processus de sélection équitables et accroître leur neutralité et leur objectivité. Il s'agit notamment de veiller à ce que les critères d'évaluation des offres d'emploi attirent un groupe de candidates et de candidats large et diversifié et soient bien définis dès le départ afin d'aider les responsables du recrutement à présélectionner un nombre raisonnable de candidates et de candidats appropriés. L'ONUDC utilise également des outils d'évaluation en ligne pour réduire les préjugés inconscients pendant la partie écrite du processus d'évaluation. En outre, les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes sont invités à observer les entretiens axés sur les compétences pour les postes des classes P-4 et supérieures. Ils sont bien informés sur des questions telles que les préjugés inconscients et apportent au processus une perspective de genre.

19. Chaque recommandation soumise à l'appréciation de la Directrice exécutive est accompagnée d'informations à jour sur la parité des genres et la répartition géographique du personnel de l'ONUDC, ainsi que sur la représentation géographique et régionale des pays de nationalité des personnes recommandées et les répercussions potentielles de la décision de sélection, ce qui lui permet de prendre une décision finale éclairée. En 2021, sur les 76 personnes sélectionnées pour des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'ONUDC pour une durée d'un an ou plus (quelle que soit leur source de financement), 35 (46,1 %) étaient des femmes (voir annexe, tableau 10). Aux classes P-4 et P-5, niveaux hiérarchiques où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, le pourcentage de femmes sélectionnées était, respectivement, de 62,5 % et 33,3 %. Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2022, 21 (45,7 %) des 46 personnes sélectionnées pour des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient des femmes. Pendant la même période, à la classe P-4, cinq des neuf personnes sélectionnées étaient des femmes (55,6 %), tandis qu'à la classe P-5, qui n'avait donné lieu qu'à deux sélections, une candidate avait été sélectionnée. Au 30 juin 2022, la représentation des femmes à la classe P-4 avait atteint 47 %. À la classe P-5, elle s'établissait à 48 % entre janvier et mai 2022. Au 1^{er} juin 2022, la représentation des femmes à la classe P-5 était tombée à 46 %. Toutefois, la sélection d'une candidate qui prendra ses fonctions plus tard en 2022 devrait ramener la classe P-5 dans la fourchette de parité.

20. Pour les classes auxquelles la parité des genres fluctue encore à l'ONUDC, les chiffres des sélections pour 2021 montrent que 10 ont abouti à la promotion de fonctionnaires en activité à la classe P-4. Sur ces 10 candidats, 7 (70 %) étaient des femmes. À la classe P-5, une sélection a abouti, en 2021, à la promotion d'un fonctionnaire en activité. Pendant la période allant de janvier à juin 2022, cinq sélections ont abouti à la promotion de fonctionnaires en activité à la classe P-4. Sur les cinq candidats sélectionnés, trois (60 %) étaient des femmes. Pendant la même période, deux sélections ont abouti à la promotion de fonctionnaires en activité, un homme et une femme (50 %), à la classe P-5.

21. Quant à la catégorie des services généraux, qui correspond à 8 % de l'ensemble du personnel de l'ONUDC, la représentation globale des femmes s'élevait, en juin 2022, à 64 %, soit une diminution d'un point de pourcentage par rapport à juin 2021. Le pourcentage de femmes parmi les prestataires de services, qui représentent 42 % de l'ensemble du personnel de l'Office, a augmenté pour passer de 49 % en juin 2021 à 50 % en juin 2022. Dans le même temps, ce pourcentage a augmenté dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (qui représente 2 % du personnel de l'ONUDC), passant de 52 % à 53 %, augmentant également dans la catégorie des Volontaires des Nations Unies (7 % du personnel) pour passer de 55 % à 58 % (voir annexe, tableau 7, pour les chiffres correspondants).

22. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées et ventilées par classe sur la répartition par genre du personnel de l'ONUDC appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur⁶ affecté dans les bureaux extérieurs et des personnes qui postulent à des postes dans ces catégories, ainsi que sur la répartition par genre et le pays de nationalité des personnes sélectionnées pour de tels postes.

B. Organisation des carrières

23. L'ONUDC a continué de faciliter l'organisation des carrières au moyen, principalement, de formations en ligne, ainsi que par d'autres moyens, comme l'accompagnement professionnel individualisé, qui est resté une activité phare en 2021 et 2022. Entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2022, il a été organisé 173 séances individuelles d'accompagnement, dont 106 (61 %) ont bénéficié à des femmes. Dans le même temps, il a été organisé 90 séances individuelles d'orientation professionnelle, dont la majeure partie des bénéficiaires (98 %) étaient des femmes. L'ONUDC a aidé 13 fonctionnaires, dont 6 femmes, à obtenir un certificat de formateur de cadres. En outre, en 2021, 10 fonctionnaires ont été certifiés formateurs systémiques, qui aident des équipes à se développer, à renforcer leur leadership collectif et à s'approprier la réalisation de leurs buts et objectifs, et 30 ont été certifiés formateurs individuels, qui aident, par un soutien centré sur le client, à développer de nouvelles pensées et compétences dans une optique d'épanouissement et de développement personnels.

24. L'ONUDC a également organisé un séminaire en ligne sur l'encadrement systémique d'équipe à l'intention de 17 administrateurs et une session destinée aux équipes hautement performantes qui a réuni 40 participants, dont 62 % de femmes.

25. L'ONUDC a continué d'intégrer les questions de genre dans ses activités d'apprentissage, notamment dans ses sessions de formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences et de formation à la gestion de la performance. La formation aux techniques d'entretien axé sur les compétences est à présent un cours en ligne à suivre à son propre rythme et comprend des modules sur le préjugé inconscient et sur la parité des genres dans le recrutement. Au début de la période d'évaluation 2021/22, le système de gestion de la performance a été remanié pour le rendre plus agile et réactif et refléter la culture d'accompagnement que le Secrétariat a adoptée dans son approche de la gestion de la performance. La nouvelle approche de la gestion de la performance favorise une culture du retour continu d'information qui sert à renforcer

⁶ L'explication succincte qui suit permet de mieux comprendre les différentes catégories de personnel : le contrat de service permet d'engager du personnel sans lui conférer la qualité de fonctionnaire. Il s'agit d'un instrument de recrutement décentralisé efficace du point de vue du coût et souple, réservé aux bureaux de pays du Programme des Nations Unies pour le développement et à ses centres régionaux hors Siège. Les consultantes ou consultants sont des spécialistes ou autres personnes possédant des compétences reconnues dans un domaine particulier, que l'ONU engage à titre temporaire, sans leur conférer le statut de fonctionnaire, en qualité de conseiller auprès du Secrétariat. Ils ont des qualifications ou des connaissances spéciales que ne possède normalement pas le personnel du Secrétariat et dont celui-ci n'a pas besoin de façon continue. Les vacataires sont des particuliers que l'ONU engage de façon intermittente, à titre temporaire et sans leur conférer le statut de fonctionnaire, pour effectuer une tâche ou réaliser un ouvrage nécessitant des compétences ou des connaissances spécialisées contre le paiement d'une somme forfaitaire. Ils peuvent exercer à temps plein ou à temps partiel des fonctions analogues à celles confiées aux fonctionnaires. Les Volontaires des Nations Unies relèvent du programme des Volontaires des Nations Unies, auquel ils sont liés contractuellement. Ils sont engagés pour apporter un appui opérationnel et technique aux entités des Nations Unies dans divers domaines et pour remplir des fonctions spécialisées exigeant des compétences et des connaissances particulières qui ne sont pas disponibles au sein de l'Organisation. Ils ne doivent pas se substituer aux fonctionnaires ni exercer de fonctions de supervision. Les administrateurs ou administratrices recrutés sur le plan national sont recrutés localement et relèvent de la catégorie des administrateurs. Ils ont la nationalité du pays dans lequel ils sont employés et leurs fonctions doivent avoir un contexte national, c'est-à-dire nécessiter une expérience ou une connaissance de la langue, de la culture, des institutions et des systèmes du pays.

l'environnement de travail porteur global. Une formation interne à la nouvelle approche, notamment en ce qui concerne le processus de planification du travail, les conversations et les retours d'information continus, ainsi que les étapes d'évaluation de fin de cycle, a été conçue et dispensée à des publics généraux ainsi qu'à des groupes ciblés d'administrateurs tout au long de la période d'évaluation 2021/22. En avril 2021, pour familiariser le personnel avec le nouveau processus et la nouvelle approche de gestion de la performance, il a été organisé quatre sessions sur la nouvelle approche, qui ont réuni plus de 500 participants, et quatre autres sessions sur la planification du travail, qui ont également réuni quelque 500 participants. Vers la fin de la période d'évaluation 2021/22 et pendant la transition vers la période suivante (2022/23), l'ONUDC a continué de proposer des sessions de formation ciblées et des initiatives de sensibilisation. Pour guider les membres du personnel dans le nouveau processus, il a été organisé deux sessions d'apprentissage sur l'examen de fin de cycle, auxquelles ont participé 174 personnes, et quatre sessions d'information sur la planification du travail et la nouvelle approche de gestion de la performance, auxquelles ont participé plus de 200 personnes. Pour la première fois à l'ONUDC, l'indice de gestion du personnel, outil utilisé dans la méthodologie d'évaluation à 360 degrés, a également été testé aux classes D-1 et D-2 pendant la période d'évaluation 2021/22. Comme les années précédentes, les cadres et fonctionnaires ont été priés d'ajouter à leur plan de travail un objectif relatif au genre et à la diversité.

26. Une vaste campagne destinée à promouvoir l'achèvement des formations obligatoires a été lancée en 2021, et des rappels ont ensuite été adressés aux personnes qui n'avaient pas suivi ces formations. En juin 2022, 89 % du personnel de l'ONUDC avait suivi le cours obligatoire intitulé « Je connais le genre ».

27. L'ONUDC a poursuivi ses activités de sensibilisation au moyen d'activités ciblées destinées à mieux faire comprendre, tant à son personnel qu'aux États Membres, la mesure dans laquelle l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes relevaient de son mandat. L'ONUDC gère un site Web consacré aux questions de genre et publie régulièrement un bulletin d'information destiné à faire connaître les développements et événements relatifs à ces questions au siège de l'ONUDC et dans ses bureaux extérieurs. Le réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre compte plus de 100 membres au siège et dans les bureaux extérieurs et joue un rôle essentiel pour ce qui est de sensibiliser et de partager les meilleures pratiques. En avril 2022, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC a lancé son premier Prix de l'égalité des genres pour récompenser des projets, des politiques, des programmes, des stratégies et des pratiques qui, menés par des équipes ou des individus au siège et dans les bureaux extérieurs de l'ONUDC, ont un impact élevé sur la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

28. En 2021 et 2022, l'Office a continué de renforcer les capacités de son personnel dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Au total, il a été organisé 17 webinaires, sessions de formation sur mesure et ateliers, et plus de 500 membres du personnel, y compris des administrateurs hors classe, ont reçu une formation. En outre, de nouveaux outils d'intégration de la dimension de genre dans les domaines qui relèvent du mandat de l'Office ont été élaborés et des formations dispensées pour appuyer leur mise en œuvre. Par exemple, l'ONUDC a élaboré et lancé un module en ligne sur les aspects de la criminalité organisée liés au genre, publié, sous la forme d'un manuel, un cadre devant servir à mesurer et à rendre compte des résultats des ODD liés au genre, et proposé des ateliers pour l'ensemble du personnel ainsi que des sessions de formation sur mesure aux indicateurs et à la programmation sensibles au genre pour les responsables et les coordonnateurs et coordonnatrices chargés des questions de genre.

29. Dans le cadre de ses activités de formation menées en 2021 et 2022, l'ONUDC a continué de promouvoir les thèmes de l'inclusion, du bien-être et d'un environnement de travail porteur. Parmi les activités d'apprentissage menées, il a été tenu, pour l'ensemble du personnel, deux sessions sur le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sessions auxquelles ont participé 139 personnes, dont 75 % de femmes, et, pour les administrateurs, en avril 2021, deux sessions sur

mesure sur la façon d'assurer le bien-être des employés, sessions auxquelles ont participé 54 personnes. Il a été inclus, dans le programme d'accueil pour 2021, un module sur la diversité et le bien-être qu'ont suivi 60 participants. En outre, deux sessions sur la façon de donner et de recevoir des informations pour favoriser une conversation efficace sur la performance ont été organisées en mars 2022, attirant 80 participants. Pour continuer à promouvoir un environnement de travail porteur, des sessions supplémentaires sur le bien-être du personnel continueront d'être proposées au second semestre 2022. Un programme de mentorat à l'échelle du Secrétariat destiné au personnel de l'ONUDC au siège et dans les bureaux extérieurs, intitulé « Ensemble » et lancé en 2020, continuera d'être promu en 2022. Une initiative d'apprentissage plus large sur le thème de la dignité et de l'inclusion, destinée aux organisations basées à Vienne, a été lancée en octobre 2021 et devrait se poursuivre tout au long de 2022. L'initiative comprend neuf modules couvrant différents sujets tels que la prévention du harcèlement et de l'exploitation sexuels, l'usage de substances et le lieu de travail, la lutte contre le racisme et la sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées. Dans ce cadre, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC a animé deux sessions de formation sur la sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées, suivies par 55 participants, et deux sessions de formation sur la lutte contre le racisme, qu'ont suivies plus de 100 participants. Pour les administrateurs, il a été organisé une session supplémentaire de formation sur mesure qui a réuni 35 participants, dont 45 % de femmes. Avant cela, d'autres activités ont été organisées sur les thèmes de la lutte contre le racisme et de l'intégration des personnes handicapées. En collaboration avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, il a été mené, au total, de mars à septembre 2021, 76 sessions de dialogue contre le racisme qui ont réuni 514 participants. Enfin, au second semestre 2021, il a été organisé deux webinaires sur la sensibilisation à l'inclusion du handicap, auxquels ont participé 80 personnes, et de multiples sessions d'apprentissage sur l'inclusion du handicap, axées sur l'intégration de l'inclusion du handicap à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC, ainsi que sur l'acquisition d'outils et de moyens de sensibilisation.

30. L'ONUDC a participé à la première édition de l'initiative de la filière de sélection des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et des coordonnatrices et coordonnateurs de l'action humanitaire, qui vise à constituer un vivier diversifié de candidates et candidats de haut niveau dont le profil est particulièrement adapté aux fonctions en question, et à les préparer à ces rôles. En 2021, l'Office a validé la candidature de cinq administratrices hors classe à la réserve de coordonnatrices et coordonnateurs résidents et de coordonnatrices et coordonnateurs de l'action humanitaire ; deux d'entre elles ont réussi l'examen, lors duquel les candidates ont été évaluées en regard des compétences attendues au moyen d'une série d'exercices qui simulaient des situations auxquelles les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les coordonnatrices et coordonnateurs de l'action humanitaire pourraient être confrontés.

31. Des possibilités d'apprentissage ciblées pour les femmes ont été offertes en 2021 et continueront à l'être en 2022. Un programme organisé à l'échelle du Secrétariat par l'École des cadres du système des Nations Unies à l'intention des administratrices des classes P-4 et P-5 et des administratrices recrutées sur le plan national (D) sera proposé en 2022. Pour les femmes occupant des postes des classes P-2 et P-3, les prestataires de services et les administratrices recrutées sur le plan national (A et B), l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC a lancé une initiative de début de carrière qui, proposée de septembre à décembre 2021, a attiré 46 participantes, dont plus de la moitié (54 %) travaillaient dans des bureaux extérieurs de l'ONUDC. Cette initiative a remporté le premier Prix de l'égalité des genres de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC en avril 2022 et, en raison de ses résultats positifs et du vif intérêt qu'elle a suscité, sera à nouveau proposée au second semestre 2022.

32. En novembre et décembre 2021, il a été lancé une série de sept sessions de dialogue dirigées par des experts et axées sur la lutte contre le racisme sur le lieu de travail. Quatre sessions, spécifiques aux divisions, étaient coanimées par les directeurs et directrices de ces divisions, soulignant l'importance que la présence et la participation active de la haute direction revêtait pour ce qui était de promouvoir une culture de travail saine, inclusive et porteuse pour tous à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC. En outre, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC élabore actuellement, sur la prévention des conduites prohibées sur le lieu de travail, une enquête qui devrait être lancée à la fin du mois de novembre 2022. Cette enquête servira à la fois à vérifier l'avancement des efforts faits par l'Organisation pour éradiquer les conduites prohibées et à rappeler au personnel le contenu de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir ([ST/SGB/2019/8](#)), qui traite de ces conduites.

C. Culture institutionnelle

33. Conformément à la stratégie sur la parité des genres applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, à la Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2018-2021), à la nouvelle Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes (2022-2026), à la stratégie opérationnelle en matière de ressources humaines pour 2018-2021 et à la stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2026, 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, comme indiqué en détail dans ses rapports des années précédentes.

34. À la suite de diverses initiatives visant à promouvoir la politique du Secrétaire général relative à l'aménagement des modalités de travail ([ST/SGB/2019/3](#)), le nombre total de membres du personnel ayant eu recours à ce dispositif a augmenté. Pendant une grande partie de 2021 et jusqu'à la fin d'avril 2022, en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), les fonctionnaires ont travaillé selon des modalités exceptionnelles, puis progressivement réintégré leur bureau conformément aux limites d'occupation maximales fixées par l'Organisation. Par rapport à la période qui a précédé la pandémie, le nombre de fonctionnaires qui ont opté pour le télétravail au sein de leur lieu d'affectation (jusqu'à 3 jours par semaine) a augmenté. Alors qu'en février 2020, seuls 13 fonctionnaires (9 femmes et 4 hommes) avaient utilisé cette option (2 % du personnel), 110 (81 femmes et 29 hommes, soit 14 % du personnel) l'ont fait en mai 2022 et 106 (78 femmes et 28 hommes) en juin 2022. En outre, les fonctionnaires étaient autorisés à télétravailler temporairement hors de leur lieu d'affectation pour répondre à des situations familiales d'urgence. À cet égard, non seulement il n'y a pas eu de problèmes majeurs ou d'incidences négatives sur la productivité, mais on a également observé une diminution de l'utilisation des congés de maladie.

35. En raison de la diversité des conditions de travail entre les bureaux et les sections de l'ONUDC, l'ampleur de l'adoption de modalités de travail aménagées, ainsi que le soutien requis pour le faire, varient. Cela s'explique en partie par les différences de nature des emplois (par exemple, travail de bureau ou hors bureau) et en partie par les différentes cultures de travail qui prévalent au sein de l'Office. L'aménagement des modalités de travail n'est pas un droit ; procédant d'une démarche volontaire, il doit être convenu entre les fonctionnaires et le personnel d'encadrement. Toutefois, le Service de la gestion des ressources humaines continue de jouer un rôle bien établi de médiateur entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques. Il contribue activement à rechercher la solution la mieux à même d'assurer le bien-être des fonctionnaires, compte dûment tenu de la nécessité, pour les services organiques, de maintenir leur productivité et de traiter équitablement tous les membres de l'équipe.

36. L'ONUDC continue de promouvoir les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System), publiées par ONU-Femmes en 2019. Deux webinaires organisés conjointement avec ONU-Femmes en septembre 2021 ont permis à certains partenaires des bureaux extérieurs de l'ONUDC de se familiariser avec les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies à l'intention du personnel de terrain (Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System), publiées par ONU-Femmes au début de la même année. En outre, l'ONUDC a participé au déploiement d'une initiative d'apprentissage sur la dignité et l'inclusion lancée conjointement avec les autres organisations sises à Vienne en octobre 2021.

37. La collaboration entre l'Équipe chargée des questions de genre au sein du Bureau de la Directrice générale/Directrice exécutive, le Service de la gestion des ressources humaines et les six coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes présents à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC est restée étroite en 2021, se concentrant sur des initiatives telles que le premier Prix de l'égalité des genres de l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC et l'initiative de début de carrière. En ce qui concerne ce dernier point, deux personnes chargées de coordonner les questions relatives à la situation des femmes ont coprésenté aux collègues féminines en début de carrière à l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC une série de conseils sur des sujets relatifs à l'intégration travail/vie privée et aux questions importantes à prendre en compte dans le cadre d'un congé parental. Lors de l'évaluation stratégique du travail mené par l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDC pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, l'Équipe chargée de ces questions et le Service de la gestion des ressources humaines ont collaboré étroitement, élaborant une réponse commune de la direction et un plan de suivi. Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions relatives à la situation des femmes ont également pris l'initiative de diffuser auprès de l'ensemble du personnel, tant au siège de l'ONUDC que dans les bureaux extérieurs, une enquête qui devait aider à mieux comprendre les préoccupations actuelles des femmes en ce qui concernait les politiques d'égalité des genres et un environnement de travail porteur, ainsi qu'à évaluer leur rôle et ce qu'on attendait d'eux. Les résultats de l'enquête ont fourni des informations précieuses et seront consolidés et diffusés au second semestre de 2022.

38. Pour améliorer la qualité du suivi et des rapports sur la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans la gestion du cycle des programmes, l'ONUDC est passé, en 2021, à la solution intégrée de planification, de gestion et d'établissement de rapports d'Umoja-Extension 2. Cela permet de marquer les contributions de l'Office aux objectifs de développement durable transversaux et à leurs cibles, y compris l'objectif 5, ainsi que d'utiliser un marqueur de genre spécifique. Pour appuyer la mise en œuvre de cette activité, le Groupe de la planification stratégique et des questions interorganisations a, en collaboration avec l'Équipe chargée des questions de genre, élaboré un guide de gestion de projet. En outre, l'Équipe chargée des questions de genre a, en collaboration avec le Groupe et le réseau de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre, lancé, en février 2022, un cadre de mesure et de communication des résultats des ODD liés au genre (*UNODC Handbook: Framework to Measure and Report on Gender-related SDG Results*), qui doit aider à mieux rendre compte encore de ces résultats. À partir de 2022, les rapports annuels sur l'état d'avancement des programmes et des projets seront directement issus du système intégré de planification, de gestion et de communication de l'information. Tout au long du processus d'approbation, les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre sont consultés avant de soumettre la liste de contrôle obligatoire de l'ONUDC sur l'intégration des questions de genre à l'examen et à l'approbation de l'Équipe chargée de ces questions.

39. L'ONUDDC participe activement aux travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies. Il a continué de mettre en œuvre les différentes initiatives de l'Équipe spéciale, notamment en ce qui concernait la politique promulguée dans la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), s'employant à promouvoir la vision commune d'une approche axée sur les victimes en élaborant à cette fin, à l'intention de la direction, des lignes directrices claires. Ces dernières devraient être diffusées au quatrième trimestre de 2022.

40. L'ONUDDC a renforcé ses activités d'appui et de sensibilisation pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement en ligne, en favorisant une culture de l'accompagnement et un environnement de travail porteur. Il participe aux initiatives « Unis contre le racisme » et « Ensemble pour le respect ». Dans le cadre de l'initiative « I wish you knew » de 2021, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDDC recueille activement auprès de l'ensemble du personnel et à tous les niveaux des idées sur des engagements que l'on pourrait prendre en vue d'un changement de culture positif, réunissant une pléthore de bonnes pratiques de gestion et des idées transformatrices qui seraient mises en œuvre à terme. En outre, l'Office des Nations Unies à Vienne/ONUDDC lancera le premier Prix du leadership pour récompenser les dirigeants exceptionnels des Offices qui s'efforcent de créer un environnement de travail respectueux et porteur en promouvant des politiques de tolérance zéro à l'égard des conduites prohibées, c'est-à-dire de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination, l'abus d'autorité ou l'exploitation ou l'abus sexuel, encourageant la flexibilité au travail et des politiques favorables à la famille, et s'imposent à eux-mêmes et aux autres les normes de conduite les plus élevées. Enfin, les organisations basées à Vienne en sont aux derniers stades de la préparation du lancement officiel d'une page Web sur le Code de conduite, laquelle dirigera toutes les personnes qui participent à des événements de ces organisations vers les canaux appropriés pour déposer plainte si elles sont témoins d'une conduite qui ne répond pas aux attentes éthiques et professionnelles les plus élevées associées à des événements parrainés par les Nations Unies. Cette initiative conjointe complète l'action globale menée par l'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDDC pour favoriser une culture de la prise de parole, y compris les diverses activités de sensibilisation, ainsi que les informations éducatives facilement consultables que publie le Service de la gestion des ressources humaines.

IV. Point sur la diversité géographique

41. L'ONUDDC continue de mettre en œuvre les politiques et initiatives du Secrétariat qui visent à promouvoir et à assurer une représentation géographique équitable ainsi qu'une plus grande diversité régionale, comme le préconise la Stratégie en faveur de la diversité géographique, publiée par le Bureau des ressources humaines en janvier 2020. L'expression « diversité géographique » renvoie à deux objectifs, dont l'un est d'assurer une répartition géographique équitable, l'autre une représentation plus diverse des groupes régionaux. Les deux objectifs géographiques sont complémentaires, comme l'indiquent les directives de la Chef de Cabinet du Secrétaire général sur les mesures à prendre pour que la diversité des effectifs reflète le caractère international de l'Organisation. La présente section met en évidence les principaux cadres en place, ainsi que les activités entreprises et les progrès réalisés par l'ONUDDC à cet égard.

42. Fondé sur la Stratégie en faveur de la diversité géographique élaborée par le Bureau des ressources humaines, ainsi que sur la résolution 61/12 de la Commission des stupéfiants et la résolution 27/7 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, le plan d'action mis au point par l'ONUDDC prévoit et encourage la participation de différentes parties prenantes de l'ONU, comme le Service de la gestion des ressources humaines, l'équipe de direction, les responsables de postes à

pourvoir et leurs équipes, les bureaux extérieurs et le personnel de l'ONUDC, les États Membres et d'autres acteurs du système des Nations Unies. Initialement lancé en décembre 2019, il a été revu et amélioré en août 2020, s'enrichissant de plusieurs nouveaux points d'action.

43. En ce qui concerne la sensibilisation du personnel à l'importance de renforcer la diversité géographique, l'ONUDC a poursuivi et intensifié l'échange d'informations avec diverses parties prenantes sur ses objectifs de diversité géographique, son plan d'action géographique et la composition géographique de ses effectifs. En 2021 et 2022, il a continué de communiquer aux équipes de recrutement, pendant la période de publication d'avis de vacance de postes, et à la Directrice exécutive, lorsqu'une recommandation de sélection est soumise, des informations détaillées sur l'état de la représentation géographique et le groupe régional dont sont originaires les personnes recommandées. En outre, des points réguliers sont mis à la disposition des équipes de recrutement de manière centralisée par le biais d'une plateforme dédiée aux responsables du recrutement dans Microsoft Teams.

44. En 2021 et au premier semestre de 2022, il a été organisé, à l'intention des responsables de postes à pourvoir, sept webinaires sur les trois piliers de la diversité (parité des genres, diversité géographique et inclusion du handicap), un au siège de l'ONUDC et six pour les bureaux extérieurs. Ces webinaires, qui avaient pour but d'aider les équipes de recrutement à mieux comprendre les politiques actuelles et les notions liées à la diversité, ont permis de recueillir des observations et de débattre d'autres initiatives de renforcement de la diversité géographique. Ils s'adressent non seulement aux fonctionnaires de rang supérieur, mais aussi au personnel qui prend part au processus de recrutement, le but étant de mettre davantage l'accent sur les notions liées à la diversité au sein de l'ONUDC.

45. En outre, l'équipe de direction de l'ONUDC a été régulièrement informée des progrès réalisés en matière de diversité géographique aux réunions du Comité exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC tenues en janvier, juillet et septembre 2021. Des chiffres détaillés ont été présentés et les objectifs rappelés afin de mieux faire comprendre la question et l'évolution de l'équilibre géographique et l'importance d'y parvenir.

46. Pour attirer des candidatures de différentes régions dans une optique renouvelée, l'ONUDC a continué d'entreprendre de nombreuses activités de communication. En 2021 et 2022, il a organisé huit webinaires sur les perspectives de carrière à l'intention des parties externes intéressées. Ces webinaires ont fait l'objet d'une large publicité assurée par les bureaux extérieurs, ONU-Femmes et les médias sociaux de l'ONUDC. Ils ont été suivis, au total, par 1 694 participants.

47. En 2021, l'ONUDC a recruté des ressortissants de pays qui n'étaient pas représentés parmi son personnel dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en 2020 (Cambodge, Érythrée, Honduras, Iraq, Nigéria, Philippines, Sri Lanka et Uruguay). Un membre du personnel originaire de Lettonie ayant quitté l'Organisation en 2021, ce pays n'était plus représenté parmi les fonctionnaires de l'ONUDC relevant de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Le nombre total de nationalités représentées dans cette catégorie est ainsi passé de 97 à la fin de 2020 à 104 à la fin de 2021.

48. L'ONUDC a intensifié sa communication sur les vacances de postes relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Chaque avis de vacance concernant un poste financé par le budget ordinaire est envoyé à la Section de la sensibilisation pour être publié sur les médias sociaux de l'ONUDC et à ONU-Femmes pour être publié sur son site Web. Les équipes de recrutement sont activement encouragées à entreprendre des activités supplémentaires de sensibilisation par le biais de leurs réseaux professionnels lorsqu'un nouvel avis de vacance de poste est publié.

49. En outre, l'ONUDC a rejoint un groupe de travail « Unité d'action des Nations Unies » composé de responsables de la communication d'entités du système commun des Nations Unies, qui se réunit tous les deux mois pour échanger des idées sur la communication, rationaliser les activités correspondantes et organiser des manifestations conjointes pour promouvoir les divers domaines de travail du système des Nations Unies. L'ONUDC a, avec d'autres entités des Nations Unies, participé à une manifestation axée sur la finance, l'économie, les statistiques et la science des données organisée par Development Aid et suivie par 992 personnes.

50. En mars 2021, l'ONUDC a mené une enquête auprès de l'ensemble des fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés et de groupes régionaux peu représentés afin de recueillir des informations sur la manière de diffuser efficacement les avis de vacance de poste dans les États concernés. Il a reçu des réponses de 30 pays et utilisera les voies de communication suggérées pour diffuser les avis de vacance de poste à l'avenir. L'ONUDC a également procédé à une analyse, rassemblant, dans les groupes régionaux peu représentés, les réseaux universitaires, professionnels et d'anciens élèves en rapport avec ses mandats afin de toucher un plus vaste public et d'attirer des personnes qualifiées. L'analyse lui a permis de constater qu'il pouvait mener des activités de communication dans plus de 50 organismes supplémentaires en fonction du domaine thématique correspondant au poste vacant et diversifier ainsi sa prospection sur le plan géographique.

51. En outre, l'ONUDC continue de mettre un ensemble de supports de communication à la disposition des membres du personnel sur la page intranet consacrée à la diversité. On peut adapter cet ensemble pour l'utiliser lors de missions ou entrer en contact avec des partenaires en ligne en vue d'informer les personnes intéressées d'origines géographiques diverses des possibilités d'emploi à l'ONUDC. L'ensemble comprend une présentation générale accompagnée de points de discussion, des dépliants sur les perspectives de carrière et une vidéo sur les possibilités d'emploi.

52. Outre les efforts susmentionnés, l'ONUDC s'entretient régulièrement avec le Bureau des ressources humaines au sujet des activités de communication conjointes et des mesures concrètes à prendre pour améliorer la diversité géographique.

V. Recommandations

53. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUDC 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.

54. 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 de travail, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte des impératifs de représentation équilibrée des genres et de représentation géographique.

55. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission pourrait demander à l'ONUDC 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.