

**Conseil économique et social**

Distr. générale
12 février 1998
Français
Original: anglais

Commission de la condition de la femme

Quarante-deuxième session

2-13 mars 1998

Point 3 a) de l'ordre du jour provisoire

**Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes :
bilan de l'intégration dans les organismes des Nations Unies****Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat****Rapport du Secrétaire général**

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1-3	3
II. Mise à jour des statistiques	4-6	3
III. Dernières mesures prises pour assurer l'égalité des sexes	7-11	4
IV. Prévisions et actions à envisager	12-17	7
Abréviations		2

Abréviations

CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CNUEH	Centre des Nations Unies pour les établissements humains
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUV	Office des Nations Unies à Vienne
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues

I. Introduction

1. Dans sa résolution 52/96 du 12 décembre 1997 sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, l'Assemblée générale a demandé qu'une mise à jour soit présentée à la Commission de la condition de la femme à sa quarante-deuxième session. Elle y réaffirmait par ailleurs l'objectif contenu dans le Programme d'action¹ adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, à savoir atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, en respectant pleinement le principe de la répartition géographique équitable. Cette initiative va dans le sens de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et tient également compte du fait que certains pays, en particulier des pays en développement et des pays en transition, ne sont pas représentés ou sont insuffisamment représentés par des femmes.

2. Dans la même résolution, l'Assemblée générale a noté avec satisfaction que le Secrétaire général s'était personnellement engagé à atteindre cet objectif et avait donné l'assurance que, dans le cadre des efforts qu'il déployait pour instaurer un nouveau style de gestion à l'Organisation, il donnerait la plus haute priorité à la question de l'équilibre entre les sexes.

3. Étant donné que la quarante-deuxième session de la Commission de la condition de la femme s'est ouverte peu de temps après la fin de la cinquante-deuxième session de l'Assemblée générale, on s'est contenté, dans le présent rapport, de mettre à jour les renseignements figurant dans les rapports du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/52/408) et la composition du Secrétariat (A/52/580); le présent rapport contient aussi des statistiques et des informations sur les mesures prises pour parvenir à la parité des sexes, et présente des prévisions et des options.

II. Mise à jour des statistiques

4. Les statistiques sur la situation des femmes au Secrétariat indiquent une amélioration lente mais régulière. Il convient de noter que, par suite de l'application du programme de réforme, la nomenclature des départements et bureaux étudiés a été modifiée; les renseignements donnés plus bas tiennent donc compte du regroupement partiel de ces unités administratives, alors que les statistiques n'ont pas encore été harmonisées en conséquence². Sur l'ensemble des effectifs de l'année passée, le taux de femmes occupant des postes d'administrateur soumis à la répartition géographique est passé de 35,5 % à 36,8 % au 1er janvier 1998. Les progrès accomplis en vue d'atteindre l'objectif de 50 % sont modes-

tes, mais ils ont été réalisés au moment où l'Organisation subit une restructuration et une réduction d'effectifs importantes. Il s'agit là d'une progression limitée mais encourageante vers la réalisation des objectifs prescrits par l'Assemblée générale. D'autres indices montrent également que les femmes avancent vers l'objectif d'une parité complète. Pendant la même période, par exemple, le taux de femmes qui occupent des postes de classe élevée (D-1 et au-dessus), où elles ont de tout temps été peu représentées, est passé de 18,5 % en décembre 1996 à 22,6 % au 1er janvier 1998.

5. Le Secrétaire général, qui vient de choisir une femme pour occuper le nouveau poste de Vice-Secrétaire général de l'ONU, a incontestablement démontré sa volonté de parvenir à la parité des sexes à l'Organisation. Il n'en ressort pas moins des projections statistiques concernant les postes d'administrateur que les femmes se heurtent à un «plafond de verre», en particulier aux classes les plus élevées. Le Secrétaire général a toutefois indiqué qu'il entendait supprimer ces obstacles dans un avenir proche. Alors que, pendant la période allant de décembre 1987 à avril 1997, la classe médiane (50e centile) des postes occupés par des hommes était la classe P-4, celle des postes occupés par des femmes était la classe P-3. Au 1er janvier 1998, on comptait aux postes de Secrétaire général adjoint, une femme contre 17 hommes, et aux postes de Sous-Secrétaire général, trois femmes contre neuf hommes.

6. La composition par sexe des bureaux et départements est elle aussi un élément important puisqu'elle traduit l'extrême variété de la situation des femmes dans les différents organes et unités administratives. Au 1er janvier 1998, seules quatre entités comptant au moins 20 fonctionnaires (Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines, Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint, Bureau de la communication et de l'information, Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence) avaient atteint l'objectif de 50 % de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, alors que 10 (par ordre d'importance décroissante : Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID), Département de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Département des affaires économiques et sociales, Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme/ Centre pour les droits de l'homme, Bureau du Conseiller juridique, Département des opérations de maintien de la paix, Office des Nations Unies à Genève (ONUG), Département des affaires politiques et Bureau des services de contrôle interne) avaient atteint et dépassé l'objectif de 35 % de femmes occupant des postes

d'administrateur précédemment fixé par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/239 de décembre 1990, et 12 [Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), Bureau de coordination des affaires humanitaires, Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH), Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), Cabinet du Secrétaire général, Office des Nations Unies à Vienne (ONU), Département de la gestion/Bureau des services de conférence et services d'appui, Commission économique pour l'Europe (CEE), Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et Commission économique pour l'Afrique (CEA)] n'avaient pas encore atteint l'objectif de 35 %. Le seul bureau qui avait atteint l'objectif de 50 % de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures était le Bureau de la gestion des ressources humaines du Département de la gestion, avec un taux de 57,1 %, tandis que dans deux entités (PNUCID et Bureau de la coordination des affaires humanitaires), aucun poste de ces classes n'était occupé par des femmes. Ces différences de représentation des femmes entre les divers organes et unités administratives sont un obstacle de plus à la réalisation de l'objectif de la parité complète.

III. Dernières mesures prises pour assurer l'égalité des sexes

Mesures spéciales visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat

7. Les mesures spéciales qui ont été prises pour assurer l'égalité des sexes, énoncées en janvier 1996 dans une instruction administrative (ST/AI/412), ont considérablement aidé l'Organisation à se rapprocher de son objectif de parité entre les sexes sur les plans numérique et qualitatif. En vue de faciliter encore la mise en oeuvre de ces mesures et de clarifier leurs incidences concrètes, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme ont coprésidé un groupe de travail composé de représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines, de la Responsable des questions relatives aux femmes du Secrétariat, du Comité du personnel et du Groupe de l'égalité des droits pour les femmes.

8. Les mesures spéciales révisées devraient notamment permettre d'améliorer le suivi et l'évaluation des efforts que

font les départements pour atteindre la parité entre les sexes. Elles devraient être publiées au printemps de 1998.

Formation à l'intégration de la dimension «femmes»

9. Le programme de formation à l'intégration de la dimension «femmes» vient de prendre fin à la Division de la promotion de la femme et commencera au Département des affaires politiques en février 1998. Durant l'exercice biennal en cours, il est prévu de l'étendre à d'autres départements et aux bureaux extérieurs du Secrétariat. Les activités de formation seront adaptées aux besoins spécifiques de chaque département ou bureau. L'approche retenue consiste à sensibiliser les fonctionnaires à la nécessité d'assurer la parité entre les effectifs masculins et féminins et à les familiariser avec de nouveaux modes d'organisation en associant la notion de qualité du travail et d'efficacité à celle d'égalité entre les sexes.

Obligations professionnelles et responsabilités familiales

10. Afin de concilier les obligations professionnelles et les responsabilités familiales et de mettre l'accent sur la qualité du travail et la famille dans la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général a approuvé le programme de congé pour motif familial recommandé par la Cinquième Commission et approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 52/219 du 22 décembre 1997. Le programme comporte les dispositions suivantes : conversion d'une partie du congé de maternité en congé de paternité, dans le cas des couples dont les deux conjoints sont fonctionnaires au Secrétariat; congé spécial à titre de congé parental d'une durée de deux ans maximum; dispositions autorisant les fonctionnaires à prendre un congé spécial sans solde en cas de problème familial grave. Ces dispositions respectent strictement les limites des jours de congé actuellement autorisés, comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 51/226 du 3 avril 1997 qui spécifie qu'un programme de congé pour motif familial sera mis en place sans ouvrir de droit à congé supplémentaire. Il convient de

**Fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU par sexe, par organe ou unité administrative
et par classe : administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la
répartition géographique, au 1er janvier 1998**

Organe/unité administrative	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcen- tage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Commission spéciale des Nations Unies							1												0	1	1	100,0
Département de la gestion/ Bureau de la gestion des ressources humaines			1		1	2	2	1	5	10	12	10	11	10	2	6			33	40	73	54,8
Département de la gestion	1						3	1	5	4	1	5	1	2	1	2			12	14	26	53,8
Bureau de la communication et de l'information			1		4	2	9	5	18	15	37	33	29	37	24	34			122	126	248	50,8
Division des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence	1		1		2	1	6	4	8	3	6	10	4	9	1	2			29	29	58	50,0
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies							2	1	4	3	6	5	5	5		1			17	15	32	46,9
PNUCID	1				2		3		5	2	5	8	7	7	4	5			27	22	49	44,9
Département de la gestion/ Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité			1		4		3	1	7	8	14	11	12	12	8	7			49	39	88	44,3
Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)					1	1	2		1	1	1	1	1	1	2	2			8	6	14	42,9
Département des affaires économiques et sociales	1		1		8	2	23	6	35	27	48	40	31	21	15	20			161	117	278	42,1
Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme/ Centre pour les droits de l'homme		1					2		7	4	9	2	9	8	3	6			30	21	51	41,2
Bureau du Conseiller juridique	1				3		4	2	10	7	8	4	11	6	5	9			42	28	70	40,0
Département des opérations de maintien de la paix	1		2		2		8	1	3	5	12	6	10	13	6	3			44	28	72	38,9
ONUG	1				2		8	2	7	6	10	4	18	14	12	9			58	35	93	37,6
Département des affaires politiques	1		2		5	1	6	6	14	6	18	9	11	10	6	4			63	36	99	36,4
Bureau des services de contrôle interne	1						2	1	6	2	12	7	8	2	3	6			32	18	50	36,0

Organe/unité administrative	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcentage de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Département des affaires de désarmement					1		2		2	3	4	2		1	2				11	6	17	35,3
Département des opérations de maintien de la paix/Division de l'administration et de la logistique des missions							5	1	9	4	5	2	2	2		2			21	11	32	34,4
CESAP	1				1		8	2	16	3	29	11	21	12	11	14			86	43	129	33,3
Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN)							1		1	1	4	1	3	2	3	2			12	6	18	33,3
CEPALC	1				1		6	4	12	6	34	12	21	9	16	11			91	42	133	31,6
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	1				5		2		8	3	5	4	4	2	1	3			26	12	38	31,6
CNUEH			1		1		2	1	4	2	10	3	6	4	1	1			25	11	36	30,6
CESAO	1				1		5		12	3	21	4	4	8	7	6			50	22	72	30,6
Bureau du Secrétaire général	1			1	2	1	4		2	3	3	1	4	1					16	7	23	30,4
ONUV					3		2	2	9	2	12	4	9	7	2	1			37	16	53	30,2
Département de la gestion/ Bureau des services de conférence et services d'appui			1		1	1	7	1	12	4	23	8	20	12	10	3			74	29	103	28,2
CEE	1						6	2	14	1	16	7	21	8	8	4			66	22	88	25,0
Organes interorganisations					1				3		1		1	1		1			6	2	8	25,0
CNUCED	1				1	1	17	2	35	5	41	7	37	21	17	9			149	45	194	23,2
CEA	1						9	4	27	4	35	8	37	12	14	8			123	36	159	22,6
Commission d'indemnisation des Nations Unies					1				1										2	0	2	0,0
Total	17	1	9	3	51	14	159	51	302	147	442	229	358	259	184	181	1	522	885	2 407	36,8	

souligner que cette initiative correspond aux nouvelles tendances qui se dégagent dans les secteurs public et privé, où les employeurs reconnaissent qu'il leur faut faciliter la vie personnelle de leurs employés s'ils veulent maintenir une productivité élevée, réduire au minimum l'absentéisme et le taux de rotation des effectifs, diminuer les conflits et le stress et, de manière générale, obtenir de meilleurs résultats.

Base de données

11. Le Comité consultatif pour les questions administratives et le Comité de coordination des systèmes d'information du Comité administratif de coordination élaborent actuellement un système visant à inciter les femmes à passer d'une organisation à l'autre pour renforcer leur expérience, à faciliter la diffusion du curriculum vitae du conjoint ou du compagnon auprès des organisations et à élaborer de nouvelles approches pour favoriser la mobilité dans le système des Nations Unies. Ce projet pilote aboutira à la création d'une base de données sur Internet. Les organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales devraient se rallier à cette initiative qui permettrait d'établir une liste de candidates et de candidats au niveau international et interorganisations.

IV. Prévisions et actions à envisager

12. Plusieurs initiatives, décrites aux paragraphes 7 à 11 ci-dessus, ont été prises afin que soit plus facilement assurée la parité complète, parmi lesquelles la poursuite des efforts visant à mettre en oeuvre un plan d'action stratégique et l'élaboration de nouvelles mesures spéciales. Néanmoins, il sera très difficile à l'Organisation et aux États Membres d'atteindre d'ici à l'an 2000 l'objectif de la parité complète, à tous les niveaux, y compris aux classes supérieures et pour les postes soumis à la répartition géographique.

13. L'évolution de la composition du Secrétariat est un processus dynamique dont les paramètres sont déterminés par les décisions des organes délibérants, y compris la suppression de programmes et projets dépassés qui entraîne l'engagement de nouveaux effectifs, les transferts, les promotions et les départs à la retraite. Chacun de ces événements a un impact spécifique sur l'équilibre entre les sexes.

14. Les projections qui ont été faites récemment en ce qui concerne les départs à la retraite montrent que cet élément influera de manière déterminante sur le rythme auquel les changements pourront se produire dans l'Organisation car, au cours des 10 prochaines années, les hommes seront plus nombreux que les femmes à partir à la retraite. Le rapport sur la composition du Secrétariat prévoit que durant la période

1997-2001, 13,8 % du personnel, soit 312 personnes, prendront leur retraite chaque année et que de 2002 à 2010, l'on atteindra environ 600 départs à la retraite par an. Les 10 années à venir offriront donc de nouvelles possibilités pour améliorer la situation des femmes, notamment celles qui sont originaires de pays en développement, en particulier aux postes de direction.

15. L'on compte bien qu'avec la pleine coopération des départements et des bureaux, les mesures spéciales révisées permettront d'exploiter au maximum les possibilités mentionnées ci-dessus afin d'atteindre la parité entre les sexes dans l'Organisation. Les deux initiatives évoquées ci-dessous, associées à d'autres mesures telles que les mesures spéciales, la formation axée sur l'intégration de la dimension «femmes» et une meilleure prise en compte des obligations familiales, permettront d'améliorer plus rapidement la situation des femmes au Secrétariat.

16. Étant donné qu'il est nécessaire d'évaluer la proportion d'hommes et de femmes dans chaque département ou bureau, on envisage de prendre les devants en adoptant un plan d'action fixant des objectifs spécifiques pour le recrutement et les affectations en fonction du chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre les objectifs visés. Dans les départements où l'objectif de la parité complète est bien loin d'être atteint, il faudrait prendre des mesures plus progressives afin de favoriser l'égalité entre les sexes.

17. D'autre part, le Secrétariat compte élaborer un manuel de référence décrivant des pratiques qui ont fait leurs preuves, sur la base des progrès accomplis par plusieurs organisations nationales et internationales et par des départements et bureaux de l'ONU. On y trouvera notamment des renseignements sur des mécanismes efficaces pour accroître la responsabilité, les moyens de recruter et de conserver des effectifs féminins hautement qualifiés, la formation des femmes à des tâches traditionnellement réservées aux hommes, des méthodes pour améliorer la qualité de l'environnement de travail et des mécanismes permettant de recueillir et de mettre en commun des informations sur l'impact qualitatif et quantitatif des mesures prises.

Notes

¹ *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.96.IV.13), chap. I, résolution 1, annexe II.

² En raison de la restructuration, il se peut que l'on procède à d'autres modifications, ainsi qu'à une redistribution des postes qui aura des répercussions sur les statistiques. Les données mises à jour seront communiquées.
