

ARTICLE 8

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
TEXTE DE L'ARTICLE 8.....		49
Introduction.....	1	49
I. Généralités.....	2-8	49
II. Résumé analytique de la pratique.....	9-20	50
A.—Accès des hommes et des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.....	9-20	50
**1. Dispositions relatives à l'accès à toutes les fonctions.....		50
2. Dispositions relatives à l'accès dans des conditions d'égalité ...	9-12	50
3. Débat relatif à la nomination et à la promotion des femmes et aux conditions relatives à l'égalité.....	13-20	51
**B.—Accès à d'autres organes des Nations Unies.....		52

TEXTE DE L'ARTICLE 8

Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires.

INTRODUCTION

1. Durant la période considérée, aucun changement notable n'est intervenu en ce qui concerne l'application ou l'interprétation de l'Article 8. La présente étude, qui suit la structure des *Suppléments* précédents, examine toutefois les débats et les mesures des organes précités des Nations Unies concernant directement l'Article 8. Bien qu'elle traite spécifiquement de l'activité des principaux organes des Nations Unies et celle du Secrétaire général s'agissant du principe énoncé à l'Article 8, les principaux organes ont également encouragé d'autres organes du système des Nations Unies à œuvrer à cette fin, en application de leur mandat.

I.—GÉNÉRALITÉS

2. Au cours de la période considérée, l'Organisation des Nations Unies, dans son ensemble, a continué à œuvrer pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Dans le contexte de la crise financière de l'Organisation, le Secrétaire général a soumis à l'Assemblée générale, à

sa quarante et unième session, un rapport sur la mise en œuvre du Programme d'action pour l'amélioration de la condition de la femme, indiquant que le rapport était publié à un moment où le Secrétariat connaissait des problèmes financiers d'une ampleur sans précédent¹. Certaines mesures ont été mises en place pour tenir compte de cette préoccupation. Plus particulièrement, on a gelé les plans et objectifs de recrutement et les concours nationaux de recrutement ont été suspendus. Ces mesures sont restées en vigueur pendant toute la période considérée.

3. Les plans de réforme se sont poursuivis, en dépit de la crise financière de l'Organisation des Nations Unies et du gel du recrutement. On a souligné à maintes reprises que, en dépit de ces reculs, les problèmes des femmes, en particulier, devaient demeurer une priorité². Le Conseil économique et social a recommandé, dans sa résolution 1988/17, que le Secrétaire général prenne les mesures nécessaires pour que les difficultés financières et la compression actuelles ne pénalisent pas les femmes.

¹ A/C.5/41/18 (par. 1).

² E/1987/15 (par. 14).

4. Bien que l'Article 8 traite de la nécessité d'assurer l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions dans les organes principaux et subsidiaires, les organes principaux ont promu, dans la pratique, les objectifs de l'Article dans le système des Nations Unies. Ainsi, dans sa résolution 1986/19, le Conseil économique et social a :

« *Affirmé* que la pleine participation des femmes au travail des organismes des Nations Unies, particulièrement aux niveaux de direction, aux postes organiques et dans les activités de coopération technique, est indispensable pour mettre à profit l'expérience des femmes dans tous les aspects des politiques et des programmes de ces organismes qui déterminent le développement mondial;

et a :

« *Prié* le Secrétaire général, en sa qualité de président du Comité administratif de coopération et, par son intermédiaire, tous les autres chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies d'améliorer la situation des femmes dans ces organisations, particulièrement en renforçant leur présence aux postes de décision, aux postes organiques et dans les activités de coopération technique et en créant un climat favorable à la promotion de la femme, et d'établir à cette fin des méthodes de gestion permettant d'en rendre compte ».

5. Pendant la période considérée, les Stratégies prospectives de Nairobi pour la promotion de la femme ont été citées à maintes reprises dans le système des Nations Unies en tant que cadre conceptuel de mesures de promotion de la femme. Le paragraphe 358 de ces Stratégies dispose, entre autres, qu'« il importe que les organes et organismes du système des Nations Unies prennent toutes les mesures possibles pour assurer la participation des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, à tous les niveaux d'ici à l'an 2000. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces mesures doivent être signalés de manière régulière à l'Assemblée générale, au Conseil économique et social et à la Commission de la condition de la femme³. L'Assemblée générale a noté ces recommandations et prié « le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour accroître le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique en vue d'atteindre, dans la mesure du possible, un taux global de participation de 30 p. 100 du total de ces postes d'ici à 1990, sans préjudice du principe de la répartition géographique équitable »⁴.

6. Également en 1985, le Secrétaire général a décidé de créer un Comité directeur pour l'amélioration de la si-

tuation des femmes au Secrétariat, afin de faciliter la mise en œuvre du Programme d'action et de mobiliser les bureaux et départements de telle sorte que 30 p. 100 des administrateurs soient des femmes à la fin de la Décennie⁵.

7. Par sa résolution 42/220 C, l'Assemblée générale a approuvé le programme de travail exposé dans le rapport du Secrétaire général⁶, en particulier la surveillance des effets de la restructuration et des réductions sur la situation des femmes au Secrétariat. Le programme de travail serait réalisé par le Bureau de la gestion des ressources humaines, en coopération avec la Coordonnatrice et concernerait, entre autres, l'application des recommandations exposées dans les rapports du Comité directeur : introduction d'un mécanisme généralisé de contrôle, constitution d'une base de données sur les inventaires des compétences et le profil de carrière des femmes et élaboration de programmes de formation professionnelle des agents des services généraux, fondés sur l'analyse des profils de carrière⁷.

8. En 1988, le Conseil économique et social a recommandé que chacun des organismes adopte des programmes d'action spécifiques exposant les mesures à prendre pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat et a rappelé les dispositions de l'Article 8 de la Charte des Nations Unies⁸. Le Conseil a prié le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, de rendre compte tous les deux ans, à la Commission de la condition de la femme, des progrès que les organismes des Nations Unies ont enregistré quant à l'amélioration des niveaux de recrutement, des conditions d'emploi, de l'organisation des carrières et des possibilités de promotion en ce qui concerne les femmes⁹.

II. — RÉSUMÉ ANALYTIQUE DE LA PRATIQUE

A. — Accès des hommes et des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

**1. DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS

2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS DANS DES CONDITIONS D'ÉGALITÉ

9. Pendant la période considérée, il n'a pas été pris de dispositions reflétant une modification dans l'interprétation et l'application de l'Article 8. Toutefois, les éléments ci-après témoignent d'une volonté soutenue de permettre aux femmes et aux hommes de participer, dans des conditions d'égalité, à l'activité du système des Nations Unies. Ainsi, le 18 juillet 1988, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a publié une instruction

³ Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : Égalité, développement et paix, Nairobi, 15-26 juillet 1985 (Publication des Nations Unies, numéro de vente : F.85.IV.10), chap. I, sect. A.

⁴ AG, résolution 40/258 B (par. 3).

⁵ A/C.5/40/30 (par. 26); voir également ST/SGB/216 du 7 mars 1986.

⁶ A/C.5/42/24 (par. 31).

⁷ Ibid.

⁸ Résolution 1988/17 du Conseil économique et social.

⁹ Ibid.

19. En 1986, le Comité directeur a fait plusieurs recommandations en vue d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat et a recommandé un programme de mentorat, dans le cadre duquel les femmes récemment recrutées bénéficieraient à titre officieux de conseils de fonctionnaires plus expérimentés. Le Secrétaire général a débattu de cette recommandation dans un rapport à la Cinquième Commission¹⁹. Il a reconnu qu'il était difficile aux nouveaux fonctionnaires, en particulier aux femmes, de se familiariser avec les arcanes de l'Organisation. Il a également précisé qu'on se pencherait davantage sur le cas de femmes qui venaient d'être recrutées et que des fonctionnaires expérimentés leur donneraient des conseils à titre officieux²⁰.

20. Dans une note à la Cinquième Commission, les représentants du personnel du système des Nations Unies

ont indiqué que l'objectif fixé en 1978 par l'Assemblée générale, à savoir que des femmes occupent 25 p. 100 des postes d'administrateurs soumis à répartition géographique, avait été seulement atteint en 1987. Les femmes, si elles représentaient 43,9 p. 100 des effectifs, appartenaient pour 81,1 p. 100 d'entre elles à la catégorie des agents des services généraux. En outre, il n'avait pas été donné suite aux recommandations faites par le Comité directeur et approuvées par le Secrétaire général. Enfin, les représentants du personnel ont suggéré, entre autres, qu'il convenait de prendre des mesures de discrimination positive dans les cas où les objectifs n'étaient pas atteints²¹.

****B. — Accès à d'autres organes
des Nations Unies**

¹⁹ A/C.5/41/18 (par. 28).

²⁰ Ibid.

²¹ A/C.5/42/37 (par. 49 et 50).