ARTICLE 8

TABLE DES MATIÈRES

Paragraphes

Texte de l'Article 8

Note introductive 1-3

I. Étude générale 4-7

II. Résumé analytique de la pratique 8-17

A. Accès des hommes et des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies 8-15

1. Dispositions concernant le recrutement, la nomination et la promotion dans des conditions égales 8-12

2. Dispositions concernant l'égalité dans le milieu de travail 13-15

B. Accès des hommes et des femmes aux autres organes des Nations Unies 16-17

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.

NOTE INTRODUCTIVE

1. L'amélioration de la condition de la femme au sein du système des Nations Unies a continué non seulement d'être une priorité des politiques suivies, mais de faire partie intégrante de la gestion des ressources humaines et des politiques et procédures connexes, ainsi que de l'action générale entreprise par l'Organisation pour réaliser l'égalité des sexes, le développement et la paix. La stricte conformité aux dispositions de l'Article 8 dans tous les aspects de l'activité de l'Organisation a continué d'être considérée comme un impératif pour des raisons tenant non seulement à l'égalité, mais aussi à la nécessité de renforcer l'efficacité du Secrétariat et la crédibilité et le rôle de premier plan des Nations Unies s'agissant d'améliorer la condition de la femme partout dans le monde.

2. À la suite de l'adoption par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, en 1995, de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing[1], l'Assemblée générale a tenu sa vingt-troisième session extraordinaire intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle[2] » et a adopté une déclaration politique et un document intitulé « Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing[3] ». En 2005, les États Membres de l'Organisation des Nations Unies ont procédé à un examen décennal des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing dans le cadre de la quarante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme. Un rapport du Secrétaire général intitulé « Examen de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et des documents issus de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée "Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle" » a porté sur les 12 domaines critiques et les problèmes nouveaux recensés lors de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale[4].

3. La présente étude reprend la structure des *Suppléments* précédents et se concentre sur l'activité des organes principaux des Nations Unies et celle du Secrétaire général.

[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] Voir également A/55/341.

[3] Résolution de l'Assemblée générale S-23/3.

[4] E/CN.6/2005/2.

I. ÉTUDE GÉNÉRALE

4. La crise financière que traversait l'Organisation des Nations Unies, la faible rotation du personnel, les mesures de gel du recrutement et la réduction des effectifs de l'Organisation ont eu un impact négatif persistant[5] sur le recrutement à tous les niveaux. Toutefois, des mesures ont été prises pour faire en sorte que les femmes ne soient pas touchées de façon disproportionnée.

5. Pendant la période considérée, les paragraphes pertinents de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing ont servi de cadre conceptuel aux actions entreprises en faveur des femmes et ont été réaffirmés par l'Assemblée générale dans les résolutions qu'elle a consacrées au suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la mise en œuvre intégrale de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des documents issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale[6].

6. En particulier, dans le contexte du Document final du Sommet mondial adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 60/1, les chefs d'État et de gouvernement se sont déclarés convaincus que « ce qui est un progrès pour les femmes est un progrès pour tous[7] ». Ils ont réaffirmé que la réalisation effective et intégrale des buts et objectifs énoncés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, ainsi que l'application effective et intégrale des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, étaient indispensables à la réalisation des objectifs de développement convenus sur le plan international, y compris ceux de la Déclaration du Millénaire, et se sont déclarés résolus à promouvoir l'égalité entre les sexes et à éliminer le sexisme qui est omniprésent, par les moyens suivants :

« *a*) En éliminant les disparités entre les garçons et les filles, le plus tôt possible, dans l'enseignement primaire et secondaire et d'ici à 2015 à tous les niveaux d'enseignement;

« *b*) En garantissant aux femmes le droit de posséder des biens ou d'en hériter, et en leur assurant la sécurité d'occupation des terres et du logement;

« *c*) En assurant l'égalité d'accès à la médecine de la procréation;

« *d*) En améliorant la situation des femmes sur le plan de l'égalité d'accès aux marchés du travail et à un emploi durable, ainsi que sur celui de la protection des travailleurs;

« *e*) En assurant aux femmes l'égalité d'accès aux moyens de production et aux ressources, y compris la terre, le crédit et la technologie;

« *f*) En éliminant toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et des filles, notamment en mettant fin à l'impunité et en assurant la protection des civils, en particulier les femmes et les filles, pendant et après les conflits armés, comme le droit international humanitaire et le droit international relatif aux droits de l'homme en imposent l'obligation aux États;

« *g*) En favorisant une meilleure représentation des femmes dans les organes décisionnaires de l'État, y compris en veillant à ce que les femmes aient les mêmes chances que les hommes pour ce qui est de participer pleinement à la vie politique[8]. »

À cette fin, les chefs d'État et de gouvernement se sont engagés à promouvoir activement une perspective antisexiste dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes politiques, économiques et sociaux, ainsi qu'à renforcer les capacités du système des Nations Unies dans ce domaine.

7. Au cours de la période considérée, le Secrétaire général a continué de faire rapport à la Commission de la condition de la femme[9] et à l'Assemblée générale sur l'amélioration de la condition de la femme dans le système des Nations Unies[10] et sur la mise en œuvre des documents issus de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle[11] ». L'Assemblée a continué d'adopter une résolution sur l'amélioration de la condition de la femme au Secrétariat chaque année jusqu'à la soixantième session de l'Assemblée générale[12].

[5] Voir *Répertoire, Supplément nº 8,* vol. I; et *Supplément nº 9,* vol. I, concernant le présent article.

[6] Résolutions de l'Assemblée générale 56/127, 57/180, 58/144, 59/164, 60/140, 61/145, 62/137, 63/159 et 64/141.

[7] Résolution de l'Assemblée générale 60/1, par. 58.

[8] Ibid.

[9] Voir E/CN.6/2000/2, E/CN.6/2002/7, E/CN.6/2004/3, E/CN.6/2006/2 et E/CN.6/2008/2.

[10] Voir A/55/399, A/56/472, A/57/447, A/58/374, A/59/357, A/61/318 et A/63/364.

[11] Voir A/55/341, A/56/319, A/58/166, A/59/214, A/60/170, A/61/174, A/62/178, A/63/217 et A/64/218.

[12] Voir résolutions de l'Assemblée générale 55/69, 56/127, 57/180, 58/144, 59/164 et 60/170.

II. RÉSUMÉ ANALYTIQUE DE LA PRATIQUE

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

1. Dispositions concernant le recrutement, la nomination et la promotion dans des conditions égales

8. La question de l'accès des femmes aux postes de direction et de décision a été examinée pendant la période considérée. Selon les statistiques, c'était à la classe P-3 que les femmes étaient le plus représentées et à la classe P-4 que l'on rencontrait la plus forte concentration d'hommes[13]. En dépit des progrès accomplis, la représentation des femmes aux postes de rang élevé demeurait faible[14].

9. Entre 2004 et 2007, la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les entités du système des Nations Unies est passée à 38,4 %[15]. Au 31 décembre 2007, les femmes occupaient 27 % des postes à la classe D-1 et aux classes supérieures, contre 23,7 % au 31 décembre 2004. Une progression modeste de 1,1 % de la représentation des femmes a été enregistrée dans les classes P-1 à P-5, les femmes occupant 39,6 % des postes correspondants en décembre 2007, contre 38,5 % en décembre 2004. La diminution de la proportion des femmes occupant des postes aux classes P-1 et P-2 n'a pas empêché de maintenir l'équilibre entre les sexes, car la représentation des femmes avait dépassé celle des hommes à ces classes[16].

10. D'une façon générale, les mesures spéciales prévoyaient qu'un poste vacant d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur devait être pourvu par une femme si celle-ci possédait les qualités requises pour occuper le poste en question et si ses qualifications étaient sensiblement égales à celles d'un homme qui se serait porté candidat au même poste[17]. Quand le département recommandait un homme pour occuper le poste vacant alors qu'une candidate possédait les qualités requises, il devait indiquer par écrit, pièces justificatives à l'appui, en quoi les qualifications du candidat recommandé étaient supérieures à celles de la candidate à laquelle il avait été préféré. La même politique était appliquée dans le cas d'une nomination temporaire à un poste de rang supérieur, c'est-à-dire un poste de direction, et de l'affectation à une mission. Par ailleurs, le recrutement de ressortissants d'États Membres déjà surreprésentés ne pouvait être envisagé favorablement que dans les cas où il concernait une femme qui avait été recommandée[18].

11. Deux dispositions prévues par le système de sélection du personnel en vigueur, lequel a pris effet pour les avis de vacance de poste publiés à compter du 1er janvier 2007, concernent en particulier les femmes. La première est l'« établissement d'un fichier ». Elle consiste à inscrire les candidats considérés comme possédant toutes les qualités requises pour occuper un poste (placés sur la liste des candidats recommandés), mais n'ont pas été sélectionnés, dans un fichier de candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues et d'occuper un poste de la même classe qui deviendrait vacant à l'avenir. La durée de validité du fichier a été portée de un à trois ans pour les femmes[19]. Par exemple, entre le 1er juillet 2007 et le 30 juin 2008, 463 candidats ont été inscrits dans ce fichier; 38 % (179) d'entre eux étaient des femmes, pourcentage correspondant à la représentation des femmes aux autres étapes du processus de sélection[20].

12. La seconde disposition concerne la sélection des candidats de sexe masculin dans les départements ou bureaux qui n'ont pas atteint les objectifs de parité fixés dans leur plan d'action en la matière. En vertu de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, le chef de département ou de bureau qui propose de sélectionner un candidat alors qu'il existe une candidate tout aussi qualifiée doit justifier sa décision auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui doit l'approuver[21].

2. Dispositions concernant l'égalité dans le milieu de travail

13. Pendant la période considérée, l'aspect qualitatif de l'égalité des sexes a également été jugé important. L'Assemblée générale a prié à maintes reprises le Secrétaire général de poursuivre l'action menée pour créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités et répondant aux besoins de tous les fonctionnaires, notamment en mettant au point des dispositions touchant la souplesse en ce qui concerne les horaires et le lieu de travail, les congés familiaux et les soins aux enfants et aux personnes âgées, ainsi qu'en étendant la formation et en étoffant encore les dispositions visant à lutter contre le harcèlement sexuel[22].

14. Dans le cadre des mesures visant à instaurer un milieu de travail respectueux des sexospécificités, le Secrétariat a, le 1er février 2003, mis en place des formules d'organisation du travail plus souples à l'issue d'une période d'essai de six mois[23]. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a été considérée comme indispensable à la réalisation de l'objectif consistant à aider tous les membres du personnel à s'acquitter à la fois de leurs responsabilités professionnelles et de leurs

[13] Voir A/63/364, annexe I.
[14] Ibid.
[15] Ibid., par. 5.
[16] Ibid.
[17] ST/AI/2006/3, par. 9.2.
[18] Ibid.
[19] Ibid., par. 9.3.
[20] Ibid.
[21] Ibid., par. 9.2,
[22] Résolutions de l'Assemblée générale 55/69, 56/127, 57/180, 58/144, 59/164 et 60/170. Voir également ST/SGB/2005/20 et ST/SGB/2008/5.
[23] Voir ST/SGB/2003/4.

responsabilités familiales et, surtout, au règlement des questions liées au recrutement et au maintien en fonctions, en particulier dans l'optique du personnel de demain. Une analyse des causes de la lenteur de la promotion des femmes dans le système des Nations Unies a mis au jour une culture de gestion qui voit dans l'adoption de dispositions fondées sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée un obstacle à la productivité et à l'efficacité et considère ces dispositions comme incompatibles tant avec la promotion qu'avec les prescriptions en matière de résultats. Si cette culture n'évolue pas, les incidences sur les plans du recrutement, du maintien en fonctions et de l'image d'une gouvernance moderne digne de ce nom ne peuvent qu'être négatives et stériles pour l'Organisation. Compte tenu de ce qui précède, quatre formules ont été offertes au personnel : i) horaires de travail décalés; ii) horaire de travail comprimé; iii) interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur; et iv) télétravail[24].

15. En outre, la formation à l'égalité des sexes a été jugée essentielle. La formation spécifique aux questions liées aux sexospécificités et à la généralisation d'une perspective antisexiste a été de plus en plus intégrée aux programmes de formation et de perfectionnement du personnel du Secrétariat, s'agissant notamment d'offrir une formation adaptée aux besoins des différents départements, bureaux et commissions régionales. De surcroît, la formation à l'égalité des sexes a été conçue de façon à mieux sensibiliser aux questions de la parité entre les sexes et de la création d'un milieu de travail respectueux des sexospécificités. Ces initiatives étaient destinées à faire évoluer la culture de l'Organisation et à rendre cette dernière mieux à même de faire face aux problèmes de la discrimination fondée sur le sexe et du harcèlement sexuel.

[24] Voir ST/SGB/2003/4.

B. Accès des hommes et des femmes aux autres organes des Nations Unies

16. La plupart des documents pertinents ont continué de se référer au système des Nations Unies[25], et non pas seulement au Secrétariat. En fait, des mesures visant à assurer la parité entre les sexes étaient en cours d'application dans nombre d'organisations appliquant le régime commun. S'agissant de la promotion d'un milieu de travail favorable, les fonds et les programmes ont poursuivi la mise en place de mesures concernant notamment la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée[26], et les organisations qui ne l'avaient pas encore fait ont été invitées à adopter des procédures appropriées pour lutter contre le harcèlement sexuel[27].

17. L'Assemblée générale a demandé l'élaboration de statistiques sur le nombre et la proportion de femmes occupant des postes dans toutes les unités administratives et à tous les niveaux à travers l'ensemble du système des Nations Unies[28]. En conséquence, à la fin de la période considérée, le Secrétaire général avait également inclus dans son rapport des statistiques sur la répartition par sexe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de tous les organismes des Nations Unies[29].

[25] Voir A/55/399, A/56/472, A/57/447, A/58/374, A/59/357, A/61/318 et A/63/364.

[26] Voir A/57/387 et ST/SGB/2003/4.

[27] Voir E/2008/53, par. 45, *e*.

[28] Résolution de l'Assemblée générale 62/137, par. 27.

[29] Voir A/63/364.