ARTICLE 8

TABLE DES MATIÈRES

Paragraphes

Texte de l'Article 8

Introduction 1

I. — Généralités 2-8

II. — Résumé analytique de la pratique 9-41

A. — Accès des hommes et des femmes au Secrétariat des Nations Unies 9-41

**1. Dispositions relatives à l'accès à toutes les fonctions

2. Dispositions relatives à l'accès dans des conditions d'égalité 9-12

3. Débat relatif à la nomination et à la promotion des femmes 13-41

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

ARTICLE 8

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 contient une section intitulée « Généralités » suivie d'une analyse des débats et décisions des organes principaux de l'ONU qui ont un rapport direct avec l'Article en question.

I.—GÉNÉRALITÉS

2. Au cours de la période considérée, l'Assemblée générale et le Conseil économique et social ont jugé préoccupant que l'on n'ait pas réussi à augmenter la proportion de femmes au sein du Secrétariat ni à atteindre les objectifs fixés dans le mandat défini par la résolution 33/143 III[1] et ont continué d'insister sur la nécessité d'améliorer le recrutement dans ce secteur[2]. En conséquence, l'Organisation a poursuivi ses efforts pour préciser et raffiner les politiques et pratiques de l'Organisation en matière de personnel dans le contexte d'un processus de réforme principalement conçu en fonction des demandes particulières de l'Assemblée générale, dont la plupart avaient été formulées dans la résolution 33/143 III de l'Assemblée[3]. Ont également eu une incidence sur le processus les décisions prises par le Secrétaire général en consultation avec les représentants du personnel dans le cadre des mécanismes administratifs établis à cette fin[4].

3. Au cours de la période considérée, la question du recrutement et de la promotion des hommes et des femmes dans des conditions d'égalité au sein du Secrétariat et des autres organismes du système des Nations Unies a souvent été examinée avec pour toile de fond le souci d'assurer la pleine application des principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte[5]. Priorité a été donnée aux ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés ainsi qu'aux femmes, groupes pour lesquels des objectifs chiffrés ont été fixés[6]. Les décisions des organes principaux concernant la nécessité d'une participation féminine accrue aux travaux du Secrétariat et des autres organisations du système des Nations Unies ont principalement porté sur le recrutement, l'organisation des carrières et l'avancement.

4. L'Assemblée générale s'est principalement fondée, pour prendre ses décisions dans ce secteur, sur deux rapports intérimaires du Corps commun d'inspection intitulés « Situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures »[7]. Il convient de noter ici que, comme le mandat des Nations Unies en la matière englobait les institutions spécialisées et le Secrétariat de l'Organisation, le Corps commun d'inspection a étudié la situation des femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies. Les chefs de secrétariat des organisations du système ont examiné les rapports du Corps commun d'inspection dans le cadre du Comité administratif de coordination et ont soumis des observations à l'Assemblée générale[8]. Le Secrétaire général a continué de rendre compte des progrès réalisés dans son rapport annuel sur la composition du Secrétariat[9].

5. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a continué de faire fonctionner les mécanismes institutionnels visant à renforcer l'égalité des hommes et des femmes pour ce qui est de leur accès à l'ONU et de leur participation aux travaux de l'Organisation. Par exemple, le Jury établi par le Secrétaire général en 1977 (voir l'instruction administrative ST/AI/246) a continué à examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire[10]. En outre, le Secrétaire général a réservé des postes pour le recrutement de femmes, a donné pour instruction aux organes des nominations et des promotions de prêter une attention particulière aux candidatures féminines dans le cadre du processus annuel de promotion[11] et a désigné une fonctionnaire de rang élevé pour coordonner les efforts en faveur de la nomination et de la promotion de fonctionnaires de sexe féminin[12].

[1] Voir par exemple AG, résolutions 38/231 et 39/245, CES, résolution 1984/11.

[2] Voir par exemple AG, résolution 35/210 V.

[3] Voir le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. I, Article 8, par. 35.

[4] A/C.5/35/10, par. 2.

[5] Le paragraphe 3 de l'Article 101 dispose que « [l]a considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Voir le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. VI, Article 101.

[6] A/C 5/39/9, par. 4.

[7] A/35/182 et A/37/469

[8] A/35/182/Add 1 et A/37/469/Add 1.

[9] Voir par exemple, A/35/528, A/37/764, A/38/347 et A/39/453.

[10] A/36/495, par. 111. Voir le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. I, Article 8, par. 27

[11] A/36/495, par. 111.

[12] A/C.5/39/CRP.4.

6. Au cours de la période considérée, l'Assemblée générale a adopté la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Aux termes de cette convention, les Etats parties s'engagent à promouvoir les objectifs de l'Article 8 de la Charte des Nations Unies. Plus précisément, l'article 8 dispose ce qui suit :

« *Article 8*

« Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales[13]. »

De son côté, la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix, qui s'est tenue en 1980, a, elle aussi, œuvré en faveur de la réalisation de ces objectifs lorsque, dans sa résolution 24, elle a instamment invité « les Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies à prendre en considération les efforts déployés par l'Organisation pour corriger le déséquilibre qui existe actuellement entre les femmes et les hommes, au niveau du recrutement, cela par tous les moyens appropriés et notamment en diffusant des renseignements sur l'emploi par le biais des réseaux d'information officiels et officieux auxquels les femmes ont accès[14] ».

7. Egalement dans la résolution 24, la Conférence a notamment prié le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat des institutions spécialisées de désigner, dans leurs organisations respectives, des coordonnateurs ayant pour tâche : *a*) de revoir les politiques appliquées en matière de recrutement, de promotion, de possibilités de carrière, de formation et de rémunération des femmes, de telle sorte que le même traitement soit accordé aux femmes et aux hommes dans tous les domaines d'activité; *b*) de veiller à ce que les femmes employées par l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées ne soient pas l'objet d'assiduités inacceptables, au lieu du travail, ou autrement importunées en raison de leur sexe; *c*) de recueillir des renseignements sur les types de doléances dont les femmes saisissent les commissions ou autres organes qui s'occupent des pratiques discriminatoires au sein des organismes des Nations Unies; et *d*) de donner suite aux recommandations de l'Assemblée générale et du Corps commun d'inspection et, en particulier, de favoriser le recrutement et l'emploi de femmes au Secrétariat, à des postes de rangs intermédiaire et supérieur, soit en qualité de fonctionnaires engagés à titre permanent ou temporaire ou pour une durée déterminée, soit en tant qu'experts ou consultants. La Conférence a en outre prié le Secrétaire général de fixer et de s'efforcer d'atteindre des objectifs chiffrés en matière de recrutement de femmes, conformément à la résolution 33/143 de l'Assemblée générale[15].

8. La plupart des directives formulées durant la période considérée en ce qui concerne les politiques en matière de personnel en général et les politiques axées sur l'Article 8 de la Charte en particulier figurent dans les résolutions 35/210, 37/235 et 38/231 de l'Assemblée générale[16].

[13] AG, résolution 34/189, annexe, Article 8.

[14] A/CONF.94/35, résolution 24, chap. I, sect. B, p. 100 et 101.

[15] Ibid.

[16] A/C.5/39/9, par. 4. C'est principalement dans les résolutions 3417 A (XXX) et 33/143 de l'Assemblée générale que sont énoncées les directives instituées pour la période précédente.

II. — RÉSUMÉ ANALYTIQUE DE LA PRATIQUE

A. — Accès des hommes et des femmes au Secrétariat 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. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies « de revoir et de modifier, si besoin est, les dispositions du Règlement du personnel et les procédures régissant l'emploi des couples mariés au même lieu d'affectation, le congé de maternité, l'emploi à temps partiel et l'établissement d'horaires plus souples »[17]. Au cours de la période considérée, le CAC a, conformément à ce mandat, demandé au Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) de procéder, dans cette perspective, à une étude portant sur le système des Nations Unies[18]. En 1979, le CCQA a examiné les questions ci-après : assouplissement des restrictions concernant l'emploi du conjoint dans une même organisation; adoption de dispositions adéquates en matière de congé de maternité et augmentation des possibilités de travail à temps partiel[19]. « Dans un premier temps », l'accord s'est fait sur une révision des dispositions relatives au congé de maternité[20].

10. Le 17 décembre 1979, le Secrétariat a publié une instruction administrative[21] devant prendre effet le 1er janvier 1980 qui tendait à porter à 16 semaines la durée du congé de maternité, suite à la décision prise d'un commun accord par les organisations appliquant le régime commun[22]. La disposition 106.3 du Règlement du personnel relative au congé de maternité a été modifiée en conséquence[23]. La disposition 104.10 du Règlement du personnel concernant l'emploi de fonctionnaires de la même famille a d'autre part été modifiée à l'effet d'assouplir les règles relatives à l'emploi des conjoints, et d'assurer aux femmes des possibilités égales d'emploi et de carrière au Secrétariat de l'Organisation des

[17] AG, résolution 33/143, sect. III, par. 3 *c*; voir également le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. I, Article 8, par. 35.

[18] A/35/182, par. 30.

[19] Ibid., par. 11.

[20] Ibid.

[21] ST/AI/219/Rev.1.

[22] A/35/528, par. 25.

[23] ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1. Voir également A/C.5/35/9, par. 2 *b*.

Nations Unies[24]. Une instruction administrative (ST/AI/273) a été publiée le 4 mars 1980 pour donner des directives en ce qui concerne l'emploi de couples mariés dans le même lieu d'affectation, l'objectif étant de promouvoir l'égalité en matière d'emploi et d'avancement au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies[25].

11. Au cours de la période considérée, le Secrétaire général a, comme suite à son bulletin du 8 mars 1977[26], publié une circulaire[27] énonçant des principes directeurs pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ces principes directeurs avaient essentiellement pour objectif d'attirer l'attention des fonctionnaires sur les politiques, les attitudes, le comportement et les manières de parler propres à promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et s'inspiraient de la conviction que les relations de travail gagneraient de la sorte en harmonie et en efficacité[28].

12. Selon les principes directeurs, il fallait : appliquer de façon uniforme les critères concernant l'affectation des fonctionnaires, la révision périodique du comportement professionnel ou les promotions; éviter toute idée préconçue dans la répartition des fonctions; bannir les stéréotypes dans l'attribution des tâches et les demandes de services personnels; mesurer à la même aune le temps, l'intelligence et l'initiative de tous; éviter les comportements désinvoltes à l'égard des secrétaires et du personnel de bureau; proscrire le harcèlement sexuel; exclure les formules dénotant un préjugé; se garder de parler des fonctionnaires sans opérer de différenciation (par exemple en employant le pronom « ils » pour viser les fonctionnaires des deux sexes); utiliser des désignations neutres plutôt que des termes paraissant exclure les femmes (en préférant par exemple, pour ce qui est de la langue anglaise, « chairperson » à « chairman »); donner aux femmes, mariées ou non, là encore en langue anglaise, le titre « Ms. »; et renoncer aux habitudes de langage qui rabaissaient les femmes ou impliquaient moins de respect pour leur dignité que pour celle des hommes[29].

3. DÉBAT RELATIF À LA NOMINATION ET À LA PROMOTION DES FEMMES

13. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a demandé au Corps commun d'inspection de continuer à suivre les dispositions de ladite résolution concernant notamment l'augmentation du nombre des femmes occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies et de lui faire rapport à ce sujet. Comme suite à cette demande, le Corps commun d'inspection a dressé en 1980 un inventaire[30] des mesures prises depuis 1977 dans les divers organismes du système des Nations Unies pour donner effet aux recommandations contenues dans le document JIU/REP/77/7[31]. Le Corps commun d'inspection a plus précisément examiné les progrès réalisés à l'échelle du système suite aux efforts déployés en ce qui concerne la fixation d'objectifs chiffrés[32]; la révision des déclarations de principe et des directives; l'égalité des chances en matière de promotion et d'organisation des carrières; les mesures visant à améliorer les procédures de recrutement et d'organisation des carrières; et la coopération des Etats Membres.

14. Le rapport concluait que, malgré les engagements exprès pris par la grande majorité des chefs de secrétariat et des organes délibérants et/ou exécutifs, le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur dans les secrétariats des organisations n'avait guère augmenté, sauf à l'ONU et dans quelques autres organisations[33]. Dans les cas où les organisations s'étaient fixé des objectifs, elles semblaient avoir été plus enclines à prendre des mesures pour accroître le pourcentage de femmes[34]. Le Corps commun d'inspection notait que, dans leurs commentaires, les organisations du système des Nations Unies avaient identifié comme l'un des principaux obstacles au recrutement d'un plus grand nombre de femmes venant de pays sous-représentés « le manque de candidates suffisamment qualifiées, en particulier pour les postes supérieurs et techniques »[35].

15. La plupart des organisations avaient publié d'utiles déclarations de principe concernant l'égalité des chances et des possibilités d'emploi, notamment pour les femmes. Pratiquement toutes les organisations avaient revu leur règlement et leur statut du personnel pour en éliminer toute disposition discriminatoire[36]. Le Corps commun d'inspection signalait que certaines organisations avaient pris des dispositions spéciales pour surveiller l'application des déclarations de principe et des directives émises par leurs chefs de secrétariat en ce qui concerne la situation des femmes dans l'administration. Il notait toutefois que la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs, surtout aux grades supérieurs, était encore loin d'être satisfaisante et demandait à être suivie de près[37].

16. Dans ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection, le CAC s'est montré généralement favorable aux recommandations contenues dans le rapport, mais en exprimant certaines réserves. Tout en notant que les organisations avaient déjà accepté la prémisse de la proposition concernant la fixation d'objectifs chiffrés, il a réitéré sa conviction que l'objectif fixé devait être raisonnablement en rapport avec les besoins effectifs et que certaines organisations, en particulier les plus petites, s'accommodaient mal d'objectifs chiffrés. Il a relevé que certaines organisations continuaient de se heurter à des obstacles en raison

[24] ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1. Voir également A/C.5/35/9, par. 2 *a*.

[25] A/35/528, par. 24.

[26] ST/ SGB/154; voir le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. I, Article 8, par. 27.

[27] ST/IC/79/17 (8 mars 1979), republiée sous la cote ST/IC/79/17/Rev.1 (8 mars 1982) avec une correction d'édition au premier paragraphe. La nécessité de principes directeurs a également été soulignée par le Groupe ad hoc de l'égalité des droits pour les femmes du Secrétariat au Siège.

[28] A/35/182, par. 22.

[29] Voir, d'une manière générale, ST/IC/79/17.

[30] A/35/182.

[31] Voir le *Supplément n° 5* au *Répertoire*, vol. I, Article 8, par. 34.

[32] Au paragraphe 1 de la section III de la résolution 33/143, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général « de prendre les mesures voulues pour porter en quatre ans le nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à 25 % du nombre total de ces postes ».

[33] A/35/182, par. 42 et 43.

[34] Ibid., par. 44.

[35] Ibid., par. 18.

[36] Ibid., par. 47 et 49.

[37] Ibid., par. 24, 43 et 46.

de la compression des activités et du gel du recrutement[38]. S'agissant d'assurer aux femmes l'égalité des chances en les faisant participer aux travaux des organes consultatifs et administratifs s'occupant de questions de personnel, les organisations restaient fidèles à l'idée que « des procédures aussi perfectionnées et bien adaptées soient-elles ne suffisent pas à elles seules pour éliminer les obstacles à un accroissement sensible et rapide du nombre des femmes occupant des postes d'administrateur dans les organisations »[39].

17. Le CAC a suggéré à l'Assemblée générale de prendre acte du rapport établi par le Corps commun d'inspection ainsi que des efforts déployés par les organisations du système des Nations Unies pour accroître la participation des femmes aux activités des secrétariats dans des conditions d'égalité avec les hommes et d'inviter à nouveau les Etats Membres à coopérer avec les services compétents des organisations en vue du recrutement de femmes à des postes d'administrateur et de rang supérieur[40].

18. A la trente-cinquième session de l'Assemblée générale, les mesures concernant la politique de recrutement et la politique de promotion, notamment dans leurs aspects intéressant les femmes[41], ont été généralement appuyées. Certaines délégations ont toutefois noté avec inquiétude que la proportion des femmes au Secrétariat n'avait pas augmenté[42]. Une délégation a constaté que les mesures prises pour atteindre le but recherché, une représentation plus équitable des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avaient surtout consisté à éliminer les restrictions en matière de recrutement et qu'une telle approche purement passive n'était pas suffisante. Cette délégation a estimé que, si l'on n'avait pas enregistré de progrès durant les trois dernières années, c'était principalement en raison de l'absence d'objectifs réalistes[43]. Une autre délégation a émis l'avis que tout devait être fait pour formuler des directives et établir des procédures visant à accroître le nombre des femmes travaillant au Secrétariat, dans des conditions d'égalité avec les hommes. Cette délégation a exprimé l'espoir que le CAC ne se contenterait pas de suivre l'application de la résolution 33/143 mais s'efforcerait de susciter des idées constructives en vue d'améliorer la situation des femmes. Elle a ajouté que les services du Secrétariat devraient, à titre exceptionnel, réserver des postes aux femmes afin de pouvoir atteindre l'objectif fixé qui était de 25 % du nombre total des administrateurs[44].

19. Une autre délégation a jugé important d'atteindre l'objectif consistant à porter à 25 % la proportion de femmes au sein du Secrétariat, à condition toutefois de respecter le principe de la répartition géographique équitable des postes et les fourchettes souhaitables qui avaient été fixées. En appliquant les procédures de recrutement, il fallait rester fidèle au principe fondamental qui voulait que tous les Etats Membres soient représentés à l'Organisation[45].

20. A la 55e séance de la Cinquième Commission, une délégation a présenté au nom du Groupe de travail officiel chargé des questions relatives au personnel un projet de résolution[46] accompagné d'une annexe où étaient définies les méthodes de recrutement et les fourchettes à appliquer pour pourvoir les postes soumis à la répartition géographique du Secrétariat des Nations Unies. En réaffirmant les principes énoncés à l'Article 101 de la Charte et en se référant à l'Article 8 de celle-ci, la section V du projet de résolution visait à promouvoir une politique équilibrée en matière de personnel au sein de l'Organisation en conciliant la nécessité d'accroître le recrutement et la participation des femmes, le respect des normes d'intégrité, d'efficacité et de compétence et la répartition géographique équitable. Au cours des débats dont le projet a fait l'objet, les délégations ont exposé leurs vues concernant l'importance relative à accorder à chacun des principes en cause. Une délégation a vu dans le texte en question l'un des documents de base définissant l'orientation de la politique du personnel de l'Organisation des Nations Unies à long terme, qui tirait sa force du fait qu'il était basé sur l'Article 101 de la Charte. Elle a ajouté que la tâche de mise en œuvre qui attendait le Secrétariat serait laborieuse et complexe[47].

21. On a généralement estimé que le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte devrait servir de pierre de touche pour résoudre les problèmes de parité en matière de recrutement. La remarque a été faite que le recrutement des femmes devrait être subordonné au principe exigeant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi qu'au principe d'une répartition géographique équitable[48]. Une délégation a souligné que les femmes devaient, comme l'ensemble des fonctionnaires, posséder toutes les qualifications nécessaires[49]. Une autre délégation a rappelé que la « considération dominante » pour ce qui est de l'emploi du personnel devait être la nécessité de disposer d'agents possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Le principe d'une répartition géographique largement assise devait également être dûment pris en considération[50].

22. Une autre délégation a souligné que, si chacun admettait le principe selon lequel le rôle des femmes à l'Organisation des Nations Unies devait être accru, les mesures concrètes prévues ne précisaient pas comment trouver des postes vacants pour les femmes. Le projet de résolution paraissait fondé sur l'idée que les postes destinés aux femmes devraient principalement être des postes nouveaux. Ainsi, en essayant de résoudre un problème, l'Assemblée générale en créerait d'autres : l'accroissement de la bureaucratie et des dépenses supplémentaires[51].

23. S'agissant de la nomination éventuelle d'un coordonnateur pour servir la cause des femmes dans l'Organisation, une délégation a exprimé des réserves sur l'idée de désigner un ou une fonctionnaire de rang supérieur à cet effet[52].

[38] A/35/182/Add.1, par. 8.

[39] Ibid., par. 12.

[40] Ibid., par. 16.

[41] Voir AG (35), 5e Comm., par. 91, 137 et 146.

[42] Ibid., 62e séance, par. 85 et 129.

[43] Ibid., 35e séance, par. 60 et 61.

[44] Ibid., 58e séance, par. 25.

[45] Ibid., 59e séance, par. 19.

[46] A/C.5/35/L.37.

[47] AG (35), 5e Comm., 58e séance, par. 7.

[48] Ibid., par. 17.

[49] Ibid., 62e séance, par. 121. Voir également A/C.5/SR.57, par. 52.

[50] Ibid., 57e séance, par. 67. Voir également A/C.5/35/SR.60, par. 7.

[51] Ibid., 59e séance, par. 26.

[52] Ibid., 62e séance, par. 121.

Une autre délégation a, à l'inverse, préconisé un libellé plus vigoureux sur la question de la désignation d'un coordonnateur chargé de veiller aux intérêts des femmes[53].

24. S'agissant de la coopération des Etats Membres, il a été généralement reconnu au sein de la Commission, que les gouvernements, notamment les gouvernements des pays sous-représentés, devraient présenter un plus grand nombre de candidatures féminines aux divers postes vacants des Nations Unies[54]. Une délégation a noté que l'Organisation des Nations Unies était le reflet des politiques suivies dans les Etats Membres, où le processus permettant aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité au niveau national était lent à se développer. L'ONU n'en avait pas moins un devoir particulier de donner l'exemple dans ce domaine[55]. Une autre délégation a suggéré que les gouvernements fournissent des listes de femmes qualifiées[56].

25. Sur la recommandation de la Cinquième Commission[57], l'Assemblée générale a adopté la résolution 35/210 par laquelle, après s'être référée à l'Article 8 de la Charte selon lequel les hommes et les femmes ont le droit de participer dans des conditions égales aux travaux de l'Organisation, elle a exprimé sa profonde préoccupation devant le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'avait pas augmenté. L'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer à prendre les mesures nécessaires pour appliquer intégralement les dispositions de la section III de la résolution 33/143. L'Assemblée a en outre demandé au Secrétaire général :

« *a*) D'accroître la proportion des femmes, en particulier aux postes de rang supérieur, conformément au principe d'une répartition géographique équitable, ainsi que dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel, de façon à atteindre l'objectif fixé dans la résolution 33/143 de l'Assemblée générale et dans la résolution 24 de la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme[58];

« *b*) De modifier les dispositions du règlement du personnel qui empêchent l'emploi de conjoints dans la même organisation ou au même lieu d'affectation, et d'étendre dès que possible la pratique de l'emploi à temps partiel et des horaires mobiles;

« *c*) De veiller à ce que les fonctionnaires employés dans les organismes des Nations Unies ne soient pas l'objet d'assiduités inacceptables sur leur lieu de travail ou dans le cadre de leur travail;

« *d*) De veiller à ce que les femmes employées dans les organismes des Nations Unies ne fassent l'objet d'aucune discrimination en raison de leur sexe;

« *e*) De redoubler d'efforts pour éliminer les préjugés et autres facteurs qui empêchent de reconnaître les compétences des femmes et d'améliorer leur situation dans les organismes des Nations Unies »[59].

L'Assemblée a en outre prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat d'examiner de nouvelles mesures, y compris la possibilité de désigner un fonctionnaire supérieur pour agir à titre de coordonnateur.

26. En 1982, dans son deuxième rapport intérimaire sur la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures[60], le Corps commun d'inspection a fait le point des résultats obtenus dans la mise en œuvre de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale. Il a noté que la contribution des Etats Membres à l'augmentation du nombre de candidatures féminines à des postes de la catégorie des administrateurs avait été décevante mais a relevé quelques signes d'amélioration[61]. En ce qui concerne les mesures visant à accélérer l'application des directives de politique générale, le Corps commun d'inspection a noté que certaines mesures avaient été prises par les autres organisations mais pas autant qu'il aurait été souhaitable[62].

27. Dans ses commentaires sur le deuxième rapport du Corps commun d'inspection, le CAC a constaté que, d'une manière générale, le rapport faisait apparaître des progrès. Les chefs de secrétariat, tout en continuant à formuler des directives et à établir des procédures visant à accroître la participation des femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, aux travaux des secrétariats, étaient obligés de garder constamment à l'esprit l'ensemble des considérations de politique générale ayant trait à l'administration des organisations et résultant des décisions des organes délibérants et des conditions prévalant dans la communauté internationale. La possibilité pour les organisations d'obtenir des résultats sur un point particulier tel que la situation des femmes dépendait dans une grande mesure de leur aptitude à concilier des préoccupations contradictoires[63]. Le CAC ajoutait que les deux grands objectifs que constituaient l'amélioration de la répartition géographique et l'augmentation du nombre de fonctionnaires de sexe féminin n'étaient pas toujours compatibles[64].

28. Au cours du débat qui a eu lieu à la Cinquième Commission durant la trente-septième session de l'Assemblée générale, la Sous-Secrétaire générale aux services du personnel a déclaré que l'objectif fixé, selon lequel 25 % de fonctionnaires de sexe féminin devaient occuper des postes soumis à la répartition géographique avant la fin de 1982, n'avait pas été atteint : la proportion était à ce stade de 22,2 %, soit 31 % au Siège et 17 % hors Siège. L'un des obstacles à la réalisation des objectifs de recrutement était le nombre de postes qui seraient à pourvoir durant les trois années à venir. Le Secrétaire général avait déjà indiqué que le succès du plan dépendait des efforts concertés non seulement de tous les services du Secrétariat mais aussi de la coopération et du soutien de tous les Etats Membres[65]. La Sous-Secrétaire générale a également indiqué que, comme le Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire se révélait être un mécanisme capable d'accueillir sur une base officieuse de nombreux types de doléances, le Secrétaire général se proposait d'élargir son

[53] Ibid., par. 146.

[54] Voir, par exemple, ibid., 58e séance, par. 25.

[55] Ibid., 57e séance, par. 47.

[56] Ibid., 62e séance, par. 137.

[57] A/35/777, par. 24.

[58] A/CONF.94/35, chap. I, sect. B., p. 101. Voir *supra*, par. 7.

[59] AG, résolution 35/210, sect. V.

[60] A/37/469.

[61] Ibid., par. 31.

[62] Ibid., par. 30.

[63] A/37/469/Add.1, par. 5.

[64] Ibid., par. 8.

[65] AG (37), 5e Comm., 23e séance, par. 7.

mandat pour l'habiliter à connaître des griefs des fonctionnaires en général et de modifier son titre en conséquence[66].

29. Un certain nombre de délégations ont constaté avec regret que le Secrétariat n'avait pas réussi à atteindre l'objectif fixé par l'Assemblée générale mais ont noté que certains progrès avaient été accomplis[67]. Une délégation a souligné en ce qui concerne les objectifs chiffrés qu'aux termes de la Charte, aucune restriction ne devait être imposée à l'accès des hommes et des femmes à toutes les fonctions, dans des conditions égales, à condition que les personnes en cause possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité et soient recrutées sur une base géographique aussi large que possible. Aucun poste soumis à la répartition géographique ne devait être considéré comme l'apanage d'un Etat ou d'un groupe d'Etats[68]. Une autre délégation a déclaré que les mesures envisagées pour accroître le pourcentage de femmes, telles que l'emploi à temps partiel et l'envoi de missions de recrutement dans certains pays, ne semblaient pas adéquates. La cause première du problème était certainement la publicité insuffisante dont faisaient l'objet les postes vacants. Cette délégation ne voyait pas d'objection sérieuse à l'idée de l'emploi à temps partiel mais elle se demandait s'il ne serait pas alors encore plus difficile d'assurer une répartition géographique équitable étant donné que l'emploi à temps partiel serait limité aux femmes résidant à proximité de l'organisation considérée. Dans toute la mesure du possible, il fallait envisager de recruter les épouses des fonctionnaires des Nations Unies[69]. Une autre délégation a indiqué qu'il faudrait établir de nouvelles procédures qui permettent d'accroître le nombre des femmes au Secrétariat sans que soient fixés à l'avance des pourcentages déterminés car des objectifs chiffrés étaient incompatibles avec le seul critère valable, celui de la compétence et de l'aptitude à occuper un poste[70].

30. Plusieurs délégations se sont déclarées favorables à la désignation, comme prévu au paragraphe 5 de la section V de la résolution 35/210, d'un fonctionnaire supérieur pour coordonner les fonctions relatives à la nomination et à la promotion des femmes[71]. Elles ont souligné que l'adoption de directives de politique générale n'était pas suffisante et qu'il était plus important encore de veiller à ce que ces directives concernant la nomination, l'avancement et l'affectation des femmes soient effectivement appliquées et d'aider les femmes de la catégorie des administrateurs à résoudre les problèmes qu'elles pouvaient rencontrer à cet égard[72].

31. A sa 65e séance, la Cinquième Commission a examiné un projet de résolution[73] parrainé par un certain nombre d'Etats Membres. Une délégation a instamment demandé aux coauteurs de supprimer du paragraphe 1 du projet de résolution B le membre de phrase suivant : « en gardant à l'esprit que l'objectif de 25 % qui a été fixé n'a pas à être considéré comme une limite quant au nombre de femmes employées au Secrétariat, et en accordant une attention particulière aux secteurs de l'Organisation dans lesquels on a tardé à appliquer cette résolution, comme l'indique un pourcentage de femmes inférieur à la moyenne ». Cette délégation a fait observer que le membre de phrase en cause allait plus loin que ce qui avait été envisagé dans la section III de la résolution 33/143 et la section V de la résolution 35/210 et risquait d'empêcher le recrutement de candidats masculins dans les départements où le pourcentage de femmes était inférieur à la moyenne. Il a également été relevé que la plupart des fonctionnaires du Secrétariat de sexe masculin étaient des ressortissants des pays qui parrainaient le projet de résolution[74]. La proposition tendant à supprimer le membre de phrase en cause n'a reçu que peu d'appui[75]. Une représentante a souligné qu'à moins de spécifier que l'objectif de 25 % ne devait pas être considéré comme un *numerus clausus,* le Secrétariat pourrait refuser de recruter des femmes une fois l'objectif en question atteint sous prétexte que l'Assemblée générale avait décidé que 75 % des fonctionnaires devaient être des hommes, ce qui ne correspondait certainement pas au vœu de la Commission[76]. Plusieurs délégations ont estimé qu'il fallait faire référence au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte[77]. La Commission a adopté le projet de résolution après suppression, au paragraphe 1, des mots « comme l'indique un pourcentage de femmes inférieur à la moyenne » et après inclusion, au paragraphe 7, d'une référence au paragraphe 3 de l'Article 101[78].

32. L'Assemblée générale a adopté le projet de résolution présenté par la Cinquième Commission[79] en tant que résolution 37/235 B. Dans cette résolution, l'Assemblée, après avoir cité le texte de l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, a prié le Secrétaire général d'intensifier ses efforts pour appliquer intégralement la section III de la résolution 33/143 et la section V de la résolution 35/210 de l'Assemblée, en gardant à l'esprit que l'objectif de 25 % qui avait été fixé n'avait pas à être considéré comme une limite quant au nombre de femmes employées au Secrétariat. L'Assemblée a en outre demandé au Secrétaire général, entre autres choses, d'inclure dans son rapport annuel sur la composition du Secrétariat des analyses statistiques concernant le nombre et le pourcentage des femmes, par nationalité, figurant sur tous les tableaux d'avancement et sur toutes les listes de nominations, en indiquant à la fois les promotions spéciales et accélérées et les promotions normales et en spécifiant, pour chaque classe, le pourcentage de femmes parmi les personnes pouvant prétendre à une promotion, les personnes effectivement promues et les personnes recrutées à l'extérieur.

33. L'Assemblée générale a également prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat de tous les autres organismes des Nations Unies d'examiner des mesures supplémentaires propres à favoriser la réalisation des objectifs visés par les directives de politique générale des organes délibérants appropriés concernant la nomination, la promotion et l'affectation des femmes dans les organismes des Nations Unies, compte tenu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la

[66] Ibid., 47e séance, par. 36.

[67] Voir, d'une manière générale, ibid., 26e séance, par. 36; 30e séance, par. 53; 32e séance, par. 30; et 40e séance, par. 40.

[68] Ibid.

[69] Ibid., 30e séance, par. 53.

[70] Ibid., 38e séance, par. 24

[71] Ibid., 36e séance, par. 31 et 39.

[72] Ibid., par. 39.

[73] A/C.5/37/L.39.

[74] AG (37), 5e Comm., 65e séance, par. 25.

[75] Ibid., par. 29, 32, 34 et 35.

[76] Ibid., par. 27.

[77] Ibid., par. 28, 29, 33 et 36.

[78] A/37/764, par. 34 et 35.

[79] A/37/764, sect. III.

Charte des Nations Unies et du principe d'une répartition géographique équitable. L'Assemblée a enfin demandé à la Commission de la fonction publique internationale, dans le cadre de son programme de travail courant, de suivre régulièrement ces questions et de faire rapport à leur sujet à l'Assemblée générale selon les besoins et aux Etats Membres de continuer à appuyer les efforts que l'Organisation des Nations Unies faisait pour accroître la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures en proposant davantage de candidates et en prêtant leur concours aux efforts de recrutement du Secrétaire général et des chefs de secrétariat des institutions.

34. Au cours de la période considérée, la Commission de la condition de la femme a adopté à sa trentième session, en 1984, des projets de résolution sur l'égalité des chances pour les femmes employées dans le système des Nations Unies et sur les questions concernant les femmes dans le système des Nations Unies[80]. Sur la recommandation de la Deuxième Commission[81], le Conseil économique et social a adopté ces projets en tant que résolutions 1984/11 et 1984/12. Par sa résolution 1984/11, le Conseil a prié le Secrétaire général d'appliquer les recommandations pertinentes de l'Assemblée générale et du Corps commun d'inspection et, en particulier, de promouvoir le recrutement et l'embauchage des femmes au Secrétariat à des postes d'administrateur de niveaux moyen et supérieur. S'appuyant sur la résolution 37/235 de l'Assemblée générale, le Conseil a déclaré que l'objectif de 25 % en ce qui concerne le nombre total de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique ne devait pas être considéré comme une limite imposée au nombre de femmes employées[82]. Le Conseil a en outre demandé aux Etats Membres d'inclure des femmes qualifiées au nombre des personnes dont ils proposaient la candidature à des postes que l'Organisation cherchait à pourvoir et a prié la Commission de la condition de la femme d'examiner, à sa trente et unième session, les stratégies à mettre en oeuvre pour que les femmes bénéficient de chances égales d'emploi dans le système des Nations Unies sur la base des rapports établis par le Corps commun d'inspection et des renseignements fournis par le CAC.

35. Dans sa résolution 1984/12[83], le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général d'examiner les moyens d'intégrer les besoins et préoccupations des femmes à toutes les activités de planification et d'exécution des programmes du système des Nations Unies, ainsi que les incidences d'une telle intégration, et de présenter les conclusions de cet examen à la Commission de la condition de la femme lors de sa trente et unième session.

36. À la trente-neuvième session de l'Assemblée générale, la Cinquième Commission était saisie des rapports du Secrétaire général sur les questions de personnel[84] et sur la composition du Secrétariat[85]. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a déclaré que les progrès réalisés sur la voie d'une meilleure répartition des administrateurs par sexe avaient été plutôt décevants, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs ayant quasiment stagné autour de 22,6 %. Parmi les mesures prises par le Secrétaire général pour résoudre le problème, il a mentionné le projet esquissé dans ses grandes lignes dans le rapport sur les questions de personnel où étaient définis les principes directeurs, les objectifs et la stratégie de mise en oeuvre d'un système d'organisation des carrières pour les fonctionnaires du Secrétariat[86]. Il a précisé que le plan visait en partie à offrir des chances de promotion plus équitables à tous les fonctionnaires[87].

37. Au cours du débat qui a suivi, un certain nombre de délégations ont jugé préoccupante l'absence de progrès dans ce domaine et réaffirmé la nécessité de recruter davantage de femmes pour que la composition du Secrétariat soit équilibrée[88]. Une délégation a souligné que la représentation insuffisante des femmes était manifestement un problème administratif, culturel et social et qu'il fallait y remédier par des solutions appropriées. En demandant la création d'un poste de conseiller principal pour les questions relatives aux femmes, le personnel ne prenait en compte qu'une partie des aspects institutionnels du problème. Il apparaissait que d'autres mesures administratives étaient nécessaires face, par exemple, à une situation où de nombreux départements refusaient purement et simplement de promouvoir les femmes dont le nom figurait au tableau d'avancement. Cette même délégation a indiqué que, pour trouver une solution adéquate tenant compte de la dimension sociale du problème, il fallait pour le moins appliquer intégralement les paragraphes 2, 3 *a* et 3 *c* de la section III de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale et les paragraphes 4 *b*, *d* et *e* de la section V de la résolution 35/210, en particulier pour ce qui était de l'instauration d'horaires de travail plus souples, dont il avait été démontré qu'ils permettraient de renforcer l'efficacité en réduisant les tensions auxquelles étaient confrontés les fonctionnaires qui souhaitaient s'acquitter des obligations tout aussi importantes qu'ils avaient hors du lieu de travail[89]. Une autre délégation, tout en notant l'importance et l'utilité des mesures prises pour nommer un plus grand nombre de femmes à des postes d'administrateur et pour améliorer leurs conditions de travail, leurs possibilités d'avancement et leur formation professionnelle, a insisté pour qu'il soit dûment tenu compte de la fourchette souhaitable de chaque Etat Membre, faute de quoi le souci d'offrir aux femmes de plus vastes possibilités risquait de devenir un obstacle de plus sur la voie de la répartition géographique équitable[90].

38. En décembre 1984, le Secrétaire général a fourni à la Cinquième Commission des informations détaillées concernant la nomination à titre expérimental pour 1985 d'une Coordinatrice chargée d'améliorer la situation des femmes[91]. La Coordinatrice devrait étudier la situation des femmes au Secrétariat et proposer des moyens de l'améliorer conformément aux directives de l'Assemblée[92]. Elle aurait à préparer

[80] CES (1984), *Suppl. n° 5*, chap. I, sect. A, projets de résolution II et III, et par. 33 et 34 et 128 et 129.

[81] E/1984/93, par. 12 et 13.

[82] CES, résolution 1984/11.

[83] CES, résolution 1984/12.

[84] A/C.5/39/9.

[85] A/39/453.

[86] AG (39), 5e Comm., 14e séance, par. 29 et 33. Voir également A/C.5/39/9, chap. II.

[87] Ibid., par. 34.

[88] Ibid., 17e séance, par. 8, 18e séance, par. 3, 5 et 7; 19e séance, par 43 et 48; 21e séance, par. 10, 43 et 50; et 22e séance, par 7, 13, 25, 38 et 45.

[89] Ibid., 26e séance, par. 5.

[90] Ibid., 29e séance, par. 13.

[91] A/C.5/39/CRP.4

[92] Ibid., par. 2.

un plan général d'action prévoyant des stratégies spécifiques et serait notamment amenée à analyser la situation dans chaque département et bureau, y compris dans les secrétariats des commissions régionales et autres grandes unités administratives des Nations Unies, en se plaçant plus spécialement sous l'angle de la nomination, de l'affectation et de la promotion de femmes; elle devrait aussi identifier, étudier et évaluer les mesures législatives et autres prises par les autorités, au niveau national ou international, pour améliorer l'égalité des femmes dans l'emploi qui pourraient être applicables au Secrétariat; et consulter les Etats Membres sur les moyens d'accroître le nombre de femmes dont la candidature était proposée à des postes du Secrétariat[93].

39. Durant le débat à la Cinquième Commission, certaines délégations ont noté en le regrettant que la position dans laquelle se trouverait le coordonnateur par rapport au Bureau des services du personnel n'était pas claire et que des conflits d'intérêt risquaient d'en résulter[94]. Une délégation s'est interrogée sur l'opportunité de la proposition du Secrétaire général concernant la création d'un bureau qui agirait parallèlement au Bureau des services du personnel, avec le risque que les deux bureaux recommandent chacun un candidat, un homme et une femme par exemple, pour le même poste. Une autre délégation a émis des doutes quant à l'opportunité de désigner un coordonnateur qui agirait indépendamment du Bureau des services du personnel, lequel était le principal responsable de la politique du personnel sous tous ses aspects. Elle a estimé que les fonctions du coordonnateur devraient être confiées à une fonctionnaire occupant un poste de rang élevé au Bureau des services du personnel, qui présenterait des recommandations au Secrétaire général par l'intermédiaire du Sous-Secrétaire général aux services du personnel[95]. Certaines délégations ont insisté pour que le rôle et l'autorité du Bureau des services du personnel soient sauvegardés[96]. Une délégation a émis l'opinion que, si l'idée de désigner un fonctionnaire responsable de la promotion féminine procédait d'une intention louable, élever ce responsable au rang de Sous-Secrétaire général en lui confiant un statut indépendant par rapport au Bureau des services du personnel n'était pas la meilleure façon d'atteindre le résultat souhaité. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel devrait voir son autorité renforcée puisque l'on s'accordait à reconnaître que, si les résultats souhaités en matière de répartition géographique et de composition par sexe du Secrétariat n'étaient pas satisfaisants, c'était parce qu'il ne disposait pas d'une autorité suffisante[97]. Une autre délégation a déclaré que, si la situation des femmes devait évidemment être améliorée, celle des Etats Membres non représentés ou sous-représentés ne justifiait pas moins la nomination d'un coordonnateur. Si l'on s'engageait dans cette voie, on en viendrait à multiplier les coordonnateurs au sein de l'Organisation[98].

40. Répondant aux craintes exprimées, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a indiqué que le Secrétaire général avait décidé de nommer un coordonnateur ou une coordinatrice parce que l'effort considérable qui avait été déployé par le Secrétariat pour améliorer la situation des femmes avait été infructueux et parce ce que la sous-représentation des femmes affectait tous les pays, y compris les pays non représentés et sous-représentés, de même que tous les niveaux du Secrétariat. Il n'y aurait pas de double emploi avec les fonctions existantes. Les mesures recommandées par le Coordonnateur, une fois approuvées par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel, seraient mises en application par le Bureau des services du personnel[99].

41. Par sa résolution 39/245, l'Assemblée générale s'est déclarée une fois de plus préoccupée par le fait que peu de progrès avaient été accomplis dans la réalisation des buts et objectifs fixés en ce qui concerne, entre autres, le recrutement, l'organisation des carrières et la promotion des femmes. Elle a pris acte de la décision du Secrétaire général de désigner, à titre temporaire, un haut fonctionnaire ayant le titre de Coordonnateur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, demandé que le Coordonnateur exerce ses fonctions dans le cadre du Bureau des services du personnel et que ledit Bureau veille à ce que le Coordonnateur reçoive toute l'assistance dont il aurait besoin, et noté que c'était au Bureau des services du personnel que continueraient d'incomber l'application des directives de l'Assemblée générale et des politiques du Secrétaire général en matière de personnel, l'élaboration et l'application de la politique du personnel, ainsi que le recrutement et l'administration de tout le personnel[100].

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

[93] Ibid., par. 6.

[94] AG (39), 5e Comm., 40e séance, par. 39, 43 et 44; et 44e séance, par. 52.

[95] Ibid., 40e séance, par. 25.

[96] Ibid., 38e séance, par. 16; et 40e séance, par. 31.

[97] Ibid., 42e séance, par. 10.

[98] Ibid., 40e séance, par. 25. Voir également 42e séance, par. 20.

[99] Ibid., 40e séance, par. 34.

[100] AG, résolution 39/245.