



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/49/176/Add.1
31 octobre 1994
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-neuvième session
Points 105 et 113 d) de l'ordre du jour

EXAMEN DE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF
ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : AUTRES QUESTIONS RELATIVES
AUX RESSOURCES HUMAINES

Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de
l'Organisation des Nations Unies à une époque de "gestion
de ressources humaines" et d'"obligation redditionnelle" :
un nouveau commencement?

Note du Secrétaire général

Additif

Le Secrétaire général a l'honneur de soumettre à l'Assemblée générale ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à une époque de 'gestion des ressources humaines' et d'obligation redditionnelle' : un nouveau commencement?" (JIU/REP/94/3 et A/49/176, annexe).

ANNEXE

I. Observations du Secrétaire général

1. Le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) intitulé "Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à une époque de 'gestion des ressources humaines' et d'obligation redditionnelle" : un nouveau commencement?" a été établi à l'initiative de l'Inspectrice Erica-Irene Daes. Il présente un bilan des progrès accomplis en ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Il contient aussi des recommandations précises visant à corriger les inégalités existant dans les domaines du recrutement et de l'organisation des carrières des femmes au Secrétariat.

2. Le Secrétaire général se félicite de cette initiative et est heureux de noter que la plupart de ces recommandations sont déjà prises en compte dans le rapport intitulé "Stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation" (A/C.5/49/5), dont l'Assemblée générale est saisie à sa présente session.

3. Le rapport du Corps commun d'inspection doit être aussi rapproché du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, dont l'Assemblée générale sera également saisie à sa présente session.

II. Observations générales

4. L'Inspectrice indique à juste titre que les objectifs fixés pour 1995 en ce qui concerne la proportion des femmes aux postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur soumis à la répartition géographique n'ont pas été atteints. Mais le Secrétaire général note en même temps qu'aucune tentative n'a été faite dans le rapport pour présenter des statistiques analogues pour les administrations nationales ou pour d'autres organisations internationales, ce qui aurait fourni un autre critère pour mesurer les progrès accomplis dans cet important domaine.

5. Le Secrétaire général pense que l'Inspectrice a raison de noter, au paragraphe 21, que les crises financières de l'Organisation ont compromis le succès du programme d'action qui a été lancé en 1985. À cet égard, la suspension temporaire du recrutement a aussi limité le nombre de nouveaux fonctionnaires entrant à l'Organisation.

6. Le Secrétaire général pense que l'Inspectrice a également raison de dire, au paragraphe 35, que les examens de passage de G à P améliorent l'équilibre entre hommes et femmes dans la catégorie des administrateurs.

7. En ce qui concerne les remarques faites par l'Inspectrice aux paragraphes 47 à 52 du rapport sur la qualité et la transparence du processus de recrutement, le Secrétaire général estime, quant à lui, que le nouveau système d'affectations et de promotions est un système rigoureux et transparent.

8. Aux paragraphes 53 à 68, l'Inspectrice déplore le manque d'organisation des carrières au Secrétariat. Or, dans son rapport intitulé "Stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation" (A/C.5/49/5), le Secrétaire général propose d'appliquer au Secrétariat un système global d'organisation des carrières comprenant une orientation professionnelle, des plans de carrière et une formation adéquate. L'Inspectrice critique aussi l'importance accordée à l'ancienneté pour les promotions (voir A/49/176, par. 62), et notamment le fait que des femmes qualifiées devront attendre une dizaine d'années pour espérer passer de la classe P-2 à la classe D-1. Or, cette critique ne paraît pas justifiée, compte tenu des mesures spéciales pour l'amélioration de la situation des femmes dont fait état l'instruction administrative ST/AI/382 du 3 mars 1993. Normalement, il faudrait beaucoup plus de temps à des fonctionnaires de la classe P-2 pour parvenir à la classe D-1.

9. Le Secrétaire général souscrit toutefois aux observations de l'Inspectrice concernant d'autres domaines de la gestion des ressources humaines tels que "la formation", les "questions concernant la famille" et les "mécanismes de règlement des plaintes". Des propositions précises concernant ces questions sont actuellement présentées à l'Assemblée générale dans les divers rapports dont elle est saisie au titre du point 113 de l'ordre du jour intitulé "Gestion des ressources humaines".

III. Observations sur les recommandations

10. Les recommandations 1 à 3, qui figurent dans le sommaire, sont conformes aux plans actuels du Secrétaire général concernant le renforcement de la gestion des ressources humaines au Secrétariat, tels qu'ils sont exposés dans son rapport sur la stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5), notamment dans les domaines de la planification, du recrutement, de l'organisation des carrières et de l'information.

11. Quant aux 10 "mesures" mentionnées aux paragraphes 159 à 170, plusieurs ont déjà été appliquées ou le seront bientôt. Les ressources nécessaires pour la mesure 3 n'ont pas été prévues dans le budget-programme pour 1994-1995 et l'application de cette mesure dépendra des ressources extrabudgétaires disponibles.

12. Le Secrétaire général appuie la mesure tendant à ce que les États Membres présentent davantage de femmes parmi les candidats à des postes vacants au Secrétariat et demande à nouveau aux gouvernements de donner la priorité aux femmes lorsqu'ils présentent des candidatures à des postes, notamment à des postes de responsabilité, au Secrétariat de l'ONU et dans les autres organismes et programmes des Nations Unies.
