

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Deuxième session ordinaire
du Conseil d'administration**

Rome, 22–26 octobre 2007

QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

**Point 4 del'ordre du
jour**

Pour examen

F

Distribution: GÉNÉRALE

WFP/EB.2/2007/4-B

28 septembre 2007

ORIGINAL: ANGLAIS

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ET PARITÉ DES SEXES: VERS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS FIXÉS

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site WEB du PAM (<http://www.wfp.org/eb>).

NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen.

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions de caractère technique à poser sur le présent document à contacter les fonctionnaires du PAM mentionnées ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directrice, ADH*: Mme R. Hansen tél.: 066513-2044

Chef, ADHC***: Mme R. Grove tél.: 066513-2405

Pour toute question relative à la distribution de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter Mme C. Panlilio, Assistante administrative de l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645).

* Division des ressources humaines

** Service de la gestion des carrières



RESUME

À sa session annuelle de juin 2007, le Conseil d'administration a examiné les documents d'information concernant la parité des sexes et la représentation par nationalité des fonctionnaires internationaux du cadre organique du PAM. Le Conseil a demandé qu'il lui soit présenté une stratégie visant à améliorer cette représentation, surtout aux échelons supérieurs.

Le présent document présente brièvement l'approche envisagée en vue d'élaborer une stratégie d'ensemble de gestion des ressources humaines tendant à améliorer la représentation géographique et la parité des sexes parmi les effectifs internationaux du PAM de manière à réaliser les objectifs fixés en la matière.

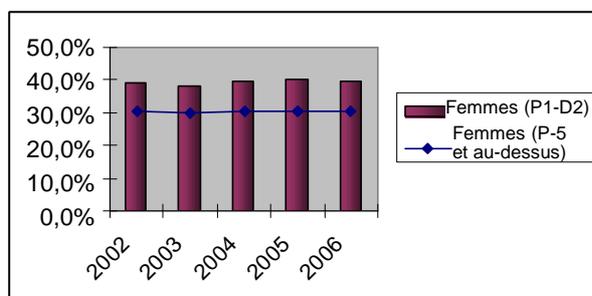
PROJET DE DECISION*

Ayant examiné le document intitulé "Représentation géographique et parité des sexes: vers la réalisation des objectifs fixés" (WFP/EB.2/2007/4-B), le Conseil prend note des méthodes que le PAM propose d'employer pour élaborer une politique et une stratégie visant à améliorer la parité des sexes et la représentation géographique dans la catégorie des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international.

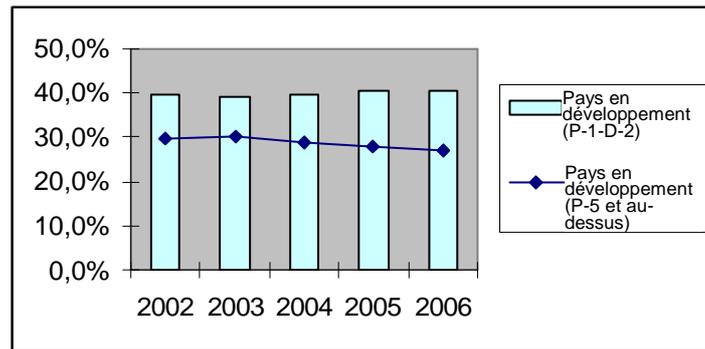
* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" (document WFP/EB.2/2007/15) publié à la fin de la session du Conseil.

AMELIORATION DE LA REPRESENTATION DES FEMMES ET DES RESSORTISSANTS DE PAYS EN DEVELOPPEMENT DANS LA CATEGORIE DES FONCTIONNAIRES DU CADRE ORGANIQUE RECRUTES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

1. Conformément aux objectifs fixés par l'Organisation des Nations Unies, le PAM a décidé que les femmes devraient représenter 50 pour cent et les ressortissants de pays en développement 40 pour cent de ses fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international.
2. Le Conseil a relevé avec inquiétude que, d'une manière générale, les femmes et les ressortissants des pays en développement étaient sous-représentés, en particulier aux échelons supérieurs de la direction. Il a demandé à la Division des ressources humaines (ADH) du Département de l'administration de lui présenter une stratégie en vue de remédier à ce déséquilibre en identifiant les mesures qu'il convenait de prendre pour avancer progressivement sur la voie des objectifs fixés: assurer une représentation de 50 pour cent de femmes et de 40 pour cent de ressortissants de pays en développement dans la catégorie des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international, en particulier aux échelons supérieurs.
3. Au 31 décembre 2006, les femmes représentaient 39,5 pour cent des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international et 30,5 pour cent des fonctionnaires de classe P-5 et au-dessus. Ces chiffres sont demeurés relativement constants au cours des cinq dernières années. À l'heure actuelle, 50 pour cent des postes de Sous-Secrétaire général (SSG) sont pourvus par des femmes.



4. Au 31 décembre 2006, les ressortissants de pays en développement représentaient 40,5 pour cent des effectifs de la catégorie des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international. Bien que ce chiffre corresponde à l'objectif fixé par le PAM, la proportion représentée par ces ressortissants aux échelons supérieurs de la direction n'était que de 27 pour cent, un chiffre légèrement inférieur à celui de 29,7 pour cent enregistré en 2002. Il y a lieu de noter cependant que 50 pour cent des postes de SSG sont actuellement pourvus par des ressortissants de pays en développement.



5. Dans le document intitulé "Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies", présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies le 7 septembre 2006, le Secrétaire général a signalé "qu'une stagnation de la représentation des femmes a été constatée chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, caractérisée par une amélioration négligeable et, parfois même, une régression". Le Secrétariat a analysé les causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliorait dans les organismes des Nations Unies et a identifié un certain nombre de mesures qui pourraient être adoptées pour surmonter ces obstacles.
6. Le PAM a eu recours à plusieurs méthodes pour améliorer la représentation géographique et la parité des sexes au sein de son personnel mais n'a pas atteint les objectifs fixés à tous les niveaux.

Situation actuelle au PAM

7. Le PAM traverse actuellement une période de transition. Comme indiqué dans le Plan de gestion pour l'exercice biennal 2008–2009, le budget des dépenses administratives et d'appui aux programmes (AAP) est plus serré qu'auparavant, en particulier au Siège et dans les bureaux régionaux. La nouvelle structure organisationnelle regroupe plusieurs unités administratives et fonctions existantes du Siège. L'impact de ces changements sur la composition du personnel n'est pas encore connu, mais il y aura nettement moins de postes de rang supérieur de classes P-5 à D-2 au Siège. Il se peut également que des fonctionnaires soient affectés par les suppressions de postes qui s'imposeront.
8. Pour minimiser l'impact de ces changements, le PAM a décidé de geler le recrutement. Les stratégies tendant à accroître la représentation des femmes et des ressortissants de pays en développement aux postes de responsabilité devront par conséquent être axées davantage sur la rétention du personnel et l'organisation des carrières que sur le recrutement.
9. La Division des ressources humaines suivra l'impact de ces changements structurels sur la représentation par sexe et par nationalité. Une nouvelle base de référence sera établie en attendant les résultats de cette transition.

Mesures actuellement en vigueur pour améliorer la parité des sexes et la représentation géographique

10. Le PAM a entrepris d'appliquer les mesures ci-après pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixé en matière de représentation des femmes et de diversité géographique.

11. **Recrutement.** Les fonctionnaires internationaux du cadre organique sont recrutés par le PAM sur la base d'une liste de candidats présélectionnés. Le pourcentage de femmes et de ressortissants de pays donateurs et de pays en développement sous-représentés sur chacune de ces listes fait l'objet d'un suivi régulier.
12. Le système de recrutement comporte un moteur de recherche en ligne qui permet aux responsables d'identifier des candidats à la lumière des compétences et qualifications exigées par le poste à pourvoir. La recherche peut être ciblée pour ne porter que sur des femmes et des ressortissants de pays en développement afin d'aider les responsables à atteindre les objectifs fixés en matière de recrutement.
13. La Division des ressources humaines revoit actuellement la procédure de recrutement des fonctionnaires internationaux du cadre organique en vue de renforcer les procédures visant à identifier les candidats les mieux qualifiés au moyen d'un processus transparent et rigoureux.
14. **Rétention.** La rétention est relativement équilibrée entre hommes et femmes: 45 pour cent des fonctionnaires internationaux du cadre organique qui ont cessé leur service en 2006 étaient des femmes. La rétention de ressortissants de pays en développement est plus élevée: la même année, les représentants de ces pays ont compté pour 30 pour cent des départs.
15. Pour ce qui est de l'âge des fonctionnaires à la cessation de service, un plus grand nombre de femmes quittent le PAM dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 39 ans comparativement aux hommes. Apparemment, aucune tendance par âge ne se dégage en ce qui concerne les fonctionnaires de pays en développement qui quittent l'Organisation.
16. La situation conjugale peut également être une variable à prendre en considération. Globalement, 70 pour cent des fonctionnaires internationaux du cadre organique sont mariés, mais les femmes ne représentent que 29 pour cent d'entre eux. Cette proportion est plus réduite aux échelons supérieurs, où les femmes ne représentent que 17 pour cent des fonctionnaires mariés de classes D-1 et D-2.
17. L'Association mondiale de conjoints de fonctionnaires expatriés des Nations Unies (GESA) aide les organismes des Nations Unies à recruter, réaffecter et retenir les candidats les mieux qualifiés en encourageant l'emploi de leurs conjoints lorsqu'ils sont affectés à l'étranger et aide les familles à s'installer dans les nouveaux lieux d'affectation. Le PAM, désigné organisme de coordination pour la GESA, a créé à l'intention des fonctionnaires et des candidats potentiels un site Web sur lequel ils peuvent trouver des informations sur les divers pays d'affectation et sur les possibilités d'emploi de leurs conjoints.
18. Une liste des politiques adoptées par le PAM en faveur de la rétention du personnel et de la parité des sexes est donnée en annexe.
19. **Organisation des carrières.** La direction du PAM a adopté un certain nombre de mesures pour faciliter l'accès des femmes aux postes de rang supérieur. C'est ainsi qu'au moyen de réaffectations, la proportion de femmes directrices adjointes d'un bureau de pays est passée de 13 pour cent en 2002 à 35 pour cent en 2006, tandis que celui des femmes directrices d'un bureau de pays est demeuré stable, à 20 pour cent. Le pourcentage de femmes directrices adjointes d'un bureau régional est passé de 29 pour cent en 2002 à 56 pour cent en 2006. Les taux de promotion des femmes ont été positifs aussi: lors de la dernière série de promotions, 45 pour cent des fonctionnaires promus dans les classes P-1 à P-4 étaient des femmes.

20. Les ressortissants de pays en développement représentent 30 pour cent des directeurs de pays et 38 pour cent des directeurs de pays adjoints, alors que ces pourcentages étaient de 35 pour cent et de 54 pour cent respectivement en 2002. En revanche, la proportion de postes de directeurs régionaux occupés par ces ressortissants est passée de 57 pour cent à 71 pour cent.
21. Des mesures ont par ailleurs été prises pour préparer les femmes à assumer de nouvelles fonctions. En 2006, 40 pour cent des participants aux programmes de formation aux interventions en cas d'urgence étaient des femmes, et il a été fixé pour 2007 un objectif de 50 pour cent. La proportion de femmes qui suivent les cours du Centre de perfectionnement des cadres des Nations Unies, basé à Rome, est plus élevée. Depuis le début de 2007, 60 pour cent des participants désignés par le PAM étaient des femmes.
22. **Mécanismes d'obligation redditionnelle.** Les mesures qui ont été introduites récemment ont pour but d'évaluer les efforts déployés par le personnel d'encadrement pour améliorer la représentation des femmes et des ressortissants de pays en développement. Depuis 2007, le Programme électronique d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences (PACE) comporte un dispositif automatique visant à garantir l'évaluation de la mesure dans laquelle tous les responsables de classe P-5 ou de catégorie supérieure répondent aux objectifs de l'Organisation en matière de gestion des ressources humaines, en particulier en matière de parité des sexes et d'équilibre des nationalités dans le domaine du recrutement.
23. La Division des ressources humaines évalue continuellement l'efficacité de ses propres efforts de recrutement et de ceux déployés par les autres unités administratives du PAM et en rend compte périodiquement à la direction.

Prochaines étapes

24. Pour modifier durablement le profil des effectifs, il faudra analyser l'ensemble des obstacles, réels et perçus, qui existent actuellement aux niveaux des fonctionnaires, de la direction et de l'Organisation. C'est en effet en identifiant et en neutralisant ces obstacles que l'on pourra faciliter la mise en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention intéressant les femmes et les ressortissants de pays en développement.
25. Les activités ci-après ont été entreprises pour aider la Division des ressources humaines à élaborer une stratégie pour y parvenir, conformément aux initiatives prises au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies.
26. La Division des ressources humaines s'attache à élaborer une stratégie de gestion des ressources humaines alignée sur le Plan stratégique du PAM. Il a été lancé un exercice de planification pour identifier le profil démographique et le profil de compétences actuels des fonctionnaires recrutés sur le plan international. Sur la base de cette information, la Division déterminera quelles sont les mesures à prendre pour faire face aux besoins de personnel prévisibles et atteindre les objectifs fixés en matière de parité des sexes et de représentation géographique. La stratégie de gestion des ressources humaines sera arrêtée après que le Conseil aura approuvé le Plan stratégique du PAM, en 2008.
27. Simultanément, le Service chargé de la problématique hommes-femmes du Département des politiques et des affaires extérieures (PDPG) élabore, avec la participation de la Division des ressources humaines, la politique du PAM en matière d'égalité entre les sexes. Cette politique, que le PAM a l'intention de présenter au Conseil en juin 2008, comporte des stratégies concernant les incidences de l'égalité entre hommes et femmes sur les programmes et sur les effectifs.

28. Le Bureau de l'évaluation a entrepris d'examiner l'application au niveau de l'ensemble de l'Organisation des Engagements renforcés en faveur des femmes, dont le huitième tend à garantir l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la gestion du personnel. Cet examen comporte notamment une analyse quantitative et qualitative des données relatives à la gestion des ressources humaines entre 2002 et 2006.
29. Suite au rapport intitulé "Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies", la Conseillère spéciale des Nations Unies pour la parité des sexes et la promotion de la femme s'attache à définir l'approche à suivre pour améliorer la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Pour commencer, un groupe d'experts de haut niveau doit se réunir en novembre 2007 afin de formuler des recommandations tendant à améliorer la situation actuelle. Ces recommandations seront soumises à l'Assemblée générale à sa prochaine session ainsi qu'aux organes délibérants. Ce processus, qui est coordonné par l'Association des services de gestion des ressources humaines des organisations internationales (AHRMIO), est mené en association avec le PAM et les autres organismes des Nations Unies.
30. Ces activités sont principalement axées sur la parité hommes-femmes, mais beaucoup des stratégies concernant le recrutement et la rétention qui en résulteront s'appliqueront aux efforts déployés par le PAM pour améliorer la représentation des ressortissants de pays en développement.

Calendrier

31. **Septembre-décembre 2007.** Afin d'identifier les obstacles rencontrés et les causes profondes qui limitent les progrès accomplis par le PAM sur la voie des objectifs fixés en matière d'égalité entre les sexes et de représentation géographique, la Division des ressources humaines retiendra les services d'un consultant extérieur pour mener à bien une analyse comme celle réalisée par le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)¹, en coordination avec l'examen des Engagements renforcés en faveur des femmes que doit réaliser le Bureau de l'évaluation.
32. **Novembre 2007-janvier 2008.** Liaison avec la Conseillère spéciale des Nations Unies pour la parité des sexes et la promotion de la femme au sujet des stratégies approuvées par l'Assemblée générale en vue d'améliorer la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies.
33. **Janvier-février 2008.** À la lumière des résultats de l'analyse et des recommandations formulées, la Division des ressources humaines consultera les responsables et les membres du Conseil sur la possibilité de mettre en œuvre les recommandations élaborées ainsi que sur leur calendrier d'application.
34. **Mars 2008-juin 2008.** Une politique concernant la parité des sexes et la représentation géographique parmi les fonctionnaires internationaux du cadre organique du PAM sera soumise au Conseil. Cette politique sera intégrée à la stratégie de gestion des ressources humaines et ceux de ses aspects qui ont trait à l'égalité entre hommes et femmes seront alignés sur la politique en matière de parité des sexes actuellement élaborée par PDPG.

¹ Le Conseil d'administration de l'UNICEF a demandé à celui-ci de faire le nécessaire pour que l'objectif fixé au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies, c'est-à-dire l'égalité entre hommes et femmes, soit atteint d'ici à 2010. L'UNICEF a publié une étude sur la parité des sexes aux échelons supérieurs du Fonds en 2006. La conclusion que l'étude a tirée des données statistiques, d'entrevues approfondies, de discussions en groupe et d'enquêtes parmi les fonctionnaires a été que plusieurs phénomènes complexes et interdépendants sont à l'origine des défaillances constatées en matière de parité des sexes.



ANNEXE

Politiques et directives de la Division des ressources humaines concernant les questions de parité des sexes

1. Procédures administratives applicables aux fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international.
2. Programme d'attribution de prix. Ce programme comprend le Prix de la Journée internationale de la femme, décerné en hommage aux efforts déployés pour promouvoir le rôle des femmes dans l'aide alimentaire.
3. Allaitement maternel.
4. Document du Conseil WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1 – Représentation du personnel. Ce document expose les objectifs visés par le PAM en matière de parité des sexes et de représentation géographique.
5. Congé familial. Permet aux fonctionnaires de prendre un congé lorsqu'il surgit une situation d'urgence ou pour s'acquitter d'obligations familiales.
6. Horaires de travail. Il est prévu une possibilité d'horaires de travail souple, comme un emploi à temps partiel.
7. Congé de maternité. Un congé pouvant atteindre 16 semaines est accordé aux femmes titulaires d'engagements de durée déterminée ou indéfinie.
8. Congé de paternité. Les hommes ont droit à un congé rémunéré de quatre semaines – ou, exceptionnellement, de huit semaines s'ils sont en poste dans des lieux d'affectation où leur famille n'est pas autorisée à les accompagner – pour prendre soin de leur nouveau-né.
9. Harcèlement sexuel, harcèlement et abus de pouvoirs. Série de documents concernant les définitions, les principes et les lignes directrices à suivre en cas de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus de pouvoirs.
10. Politique en matière de réaffectation, de rotation et de mobilité. Cette politique veille à faire en sorte que tous les éléments pertinents soient dûment pris en considération lors de la réaffectation du conjoint ou des deux conjoints employés par le PAM.
11. Recrutement. Série de documents concernant le recrutement et la sélection des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international et sur les méthodes suivies par le PAM pour atteindre ses objectifs en matière de recrutement des femmes au moyen de stratégies et de programmes spécifiques.
12. Allocation pour opérations spéciales. Permet aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui travaillent dans des conditions difficiles et dans des lieux d'affectation où leur famille n'est pas autorisée à les accompagner de gérer les dépenses liées à la séparation de la famille et à la nécessité de financer deux logements. Cette indemnité aide le PAM à attirer les fonctionnaires les mieux qualifiés pour une affectation dans de telles localités.
13. Emploi des conjoints. Série de documents exposant les politiques du PAM concernant l'emploi des conjoints de ses fonctionnaires.
14. Congé spécial. Dispositions du Règlement du personnel et du Manuel qui autorisent les fonctionnaires à prendre un congé, avec ou sans traitement, en cas de maladie, en vue d'une formation ou pour d'autres raisons importantes.
15. Télétravail. Ce document définit les modalités selon lesquelles les fonctionnaires peuvent être autorisés à travailler ailleurs que dans les locaux du PAM.



LISTE DES SIGLES UTILISES DANS LE PRESENT DOCUMENT

AAP	Dépenses administratives et d'appui aux programmes
ADH	Division des ressources humaines
ADHC	Service de la gestion des carrières
AHRMIO	Association des services de gestion des ressources humaines des organisations internationales
GESA	Association mondiale de conjoints de fonctionnaires expatriés des Nations Unies
PACE	Programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences
PDPG	Service chargé de la problématique hommes-femmes
SSG	Sous-Secrétaire général
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance