

**Situation des femmes dans la catégorie  
des administrateurs et fonctionnaires  
de rang supérieur :  
Rapport intérimaire**

*Rapport établi par*

*Earl D. Sohm*

*Corps Commun d'Inspection*



**Corps Commun d'Inspection**

**Genève  
Mars 1980**



SITUATION DES FEMMES DANS LA CATEGORIE DES ADMINISTRATEURS  
ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR :  
RAPPORT INTERIMAIRE

Etabli par  
Earl D. Sohm  
Corps commun d'inspection

Genève  
Mars 1980



TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1 - 3	1
I. EVOLUTION DEPUIS 1977	4 - 11	2
II. MESURES PRISES SUR DES POINTS PARTICULIERS	12 - 41	5
A. Aperçu général	12 - 16	5
B. Fixation d'objectifs chiffrés	17 - 20	9
C. Révision des déclarations de principe et des directives	21 - 24	11
D. Egalité des possibilités de promotion et de carrière	25 - 35	12
E. Mesures destinées à améliorer les procédures de recrutement et d'organisation des carrières	36 - 39	17
F. Coopération des Etats Membres	40 - 41	21
III. RESUME DES PRINCIPALES CONCLUSIONS	42 - 49	22
IV. RECOMMANDATIONS		23
TABLEAU 1 Objectifs chiffrés		10
TABLEAU 2 Participation des femmes dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel		13
TABLEAU 3 Révision des documents de recrutement et des procédures de promotion, des programmes internes de formation et des règlements du personnel		14
TABLEAU 4 Etat actuel de certains règlements du personnel		16
TABLEAU 5 Pratiques en matière de recrutement		18
TABLEAU 6 Procédures en matière d'organisation des carrières		19
GRAPHIQUE 1 Nations Unies : Effectifs des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (et des classes supérieures), par classe et par sexe, dans les onze organisations (1976 et 1979)		6
GRAPHIQUE 2 Nations Unies : Concentration du personnel par classe dans les onze organisations en 1976 et 1979		7
ANNEXE I Troisième partie de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale adoptée le 20 décembre 1978		
ANNEXE II Nations Unies : Répartition du personnel de la catégorie des administrateurs, par classe et par sexe, dans onze organisations (1977, 1978 et 1979)		
ANNEXE III Personnel féminin occupant des postes d'adminis- trateur, par nationalité (1978)		



## INTRODUCTION

1. Le présent rapport a été établi comme suite à la résolution 33/143 sur les questions relatives au personnel dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection de suivre l'application des dispositions de ladite résolution ayant trait, notamment, à 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 faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale à partir de sa trente-cinquième session 1/. Il constitue donc une mise à jour du rapport JIU/REP/77/7, faite à la lumière de cette résolution.

2. Le présent rapport donne un bref aperçu des mesures qui ont été adoptées dans les diverses organisations du système des Nations Unies pour donner effet aux recommandations formulées dans le document JIU/REP/77/7 et reprises dans la troisième partie de la résolution 33/143. Les renseignements et les conclusions qui s'y trouvent reposent sur les données que le CCI a recueillies au moyen d'un questionnaire envoyé à toutes les organisations participantes 2/. Plusieurs des tableaux qui figuraient dans le document JIU/REP/77/7 ont été mis à jour pour faire apparaître l'évolution de la situation dans chacune des organisations. On trouvera ces tableaux dans les annexes II et III.

3. L'Inspecteur tient à remercier les organisations participantes pour l'esprit de coopération avec lequel chacune a répondu au questionnaire et leur exprimer sa gratitude pour l'accueil qui lui a été réservé lors de diverses entrevues qu'il a eues dans certaines d'entre elles.

---

1/ A/RES/33/143, troisième partie, par. 6. Le texte de la troisième partie est reproduit dans l'annexe I.

2/ Comme le rapport précédent, le présent rapport englobe les organisations ci-après du système des Nations Unies : Organisation des Nations Unies (des renseignements distincts ont été reçus des organismes suivants : PNUE, HCR, FIASE et ONUDI, et utilisés comme il convenait dans la présente étude), FAO, AIEA, OACI, OIT, OMCI, UIT, UNESCO, UPU, OMS et OMM.

## I. EVOLUTION DEFUTS 1977

4. Le rapport du CCI publié sous la cote JIU/RFP/77/7 a été envoyé aux onze organisations participantes à la fin de janvier 1978. Plusieurs d'entre elles y ont donné suite dans le courant de 1978; d'autres l'ont fait en 1979. Le Comité administratif de coordination (CAC) a examiné le rapport en octobre 1978 et a présenté ses observations à la trente-troisième session de l'Assemblée générale<sup>3/</sup>.

5. Le CAC s'est félicité de ce rapport dans lequel il a vu "une contribution ... à la recherche des moyens propres à réaliser un objectif commun à toutes les organisations" <sup>4/</sup>. Il a reconnu qu'il était important de fournir des directives et d'établir des procédures en vue d'accroître la participation des femmes aux travaux des secrétariats, dans des conditions d'égalité avec les hommes. Le CAC a admis d'une façon générale qu'il pourrait être utile d'examiner à l'échelon central les progrès réalisés sur la voie de cet objectif dans toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il a suggéré toutefois que cet examen n'ait lieu que tous les deux ans, étant entendu que les statistiques du personnel recueillies par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) du CAC - qui donnent des renseignements sur le nombre de femmes employées dans les secrétariats de toutes les organisations - continueraient à être publiées tous les ans.

6. En ce qui concerne les recommandations du CCI en matière de recrutement, le CAC a accepté dans son principe la proposition visant à fixer des objectifs pour l'emploi des femmes, et a généralement admis que des objectifs de recrutement pouvaient et devaient être utilisés comme stimulant interne pour promouvoir la pleine et entière participation des femmes à l'activité des secrétariats. Cependant, les membres du CAC n'ont pas approuvé la suggestion tendant à donner la préférence aux femmes pour les nominations à certains postes, considérant qu'elle allait à l'encontre de l'objectif qui consiste à assurer aux femmes et aux hommes l'égalité des chances, à qualifications égales. Ils ont admis, dans l'ensemble, que malgré les contraintes liées aux ressources disponibles, et même si l'accès aux sources de candidates est limité, les organisations doivent tout mettre en oeuvre pour adapter leur régime de recrutement de manière à accroître le nombre de femmes dans la fonction publique internationale. Mais le CAC n'a pu souscrire à la recommandation tendant à ce que dans le recrutement du personnel féminin le principe de la répartition géographique soit appliqué avec une certaine souplesse.

7. Les mesures recommandées par le CCI pour assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi - que de nombreuses organisations appliquent déjà dans la pratique - ont été jugées acceptables, à l'exception de la suggestion tendant à créer des postes de stagiaires pour lesquels la préférence serait accordée aux femmes. Le CAC n'a pas accepté non plus une proposition connexe tendant à ce que des postes permanents soient réservés à des femmes qui, après une période probatoire d'un an, auraient donné satisfaction. Ces deux propositions ont été considérées comme incompatibles avec le principe de l'égalité des chances.

---

<sup>3/</sup> A/33/105/Add.1

<sup>4/</sup> Ibid., par. 3.

8. Enfin, le CAC a admis que les dispositions du Règlement du personnel concernant les conditions d'emploi devaient être interprétées de façon à tenir compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes ayant des responsabilités familiales. Cela valait pour le travail à temps partiel, l'horaire souple et le congé de maternité. Un large accord s'est aussitôt fait sur la nécessité de revoir la politique restrictive appliquée jusque-là au recrutement des couples mariés, question que le CAC a proposé de soumettre à l'examen de la Commission de la fonction publique internationale.

9. Le rapport 77/7 du CCI et les observations du CAC concernant ce rapport ont été examinés par l'Assemblée générale en 1978 à sa trente-troisième session. Il a été généralement admis que les femmes devraient participer plus pleinement, dans des conditions d'égalité avec les hommes, aux activités des secrétariats des organisations du système des Nations Unies, sans, toutefois, que ce fût au détriment du principe d'une répartition géographique équitable. Dans la troisième partie de sa résolution 33/143 concernant les questions relatives au personnel, adoptée le 20 décembre 1978, l'Assemblée a recommandé que l'Organisation des Nations Unies et les autres organismes des Nations Unies adoptent un certain nombre de mesures pour accroître la proportion des femmes occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur et, plus généralement, pour favoriser l'égalité des possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes 5/.

10. Les organes exécutifs de la majorité des organisations ont examiné le rapport 77/7 du CCI et, soit en ont pris note, soit, dans le cas des grandes organisations, ont pris certaines décisions tendant à donner suite à plusieurs des recommandations qu'il contenait 6/. Certaines des petites institutions ont fait observer que leur dimension et la nature hautement spécialisée et technique

---

5/ Voir l'annexe I.

6/ FAO : 74ème session du Conseil, CL 74/REP (novembre-décembre 1978) : rapports du Comité du programme et du Comité financier, portant respectivement les cotes CL 74/3 et CL 74/4 (août 1978), et observations du Directeur général, CL 74/13 (mars 1978).

AIEA : Conseil des gouverneurs (juin 1979).

OACI : 95ème session du Conseil (décembre 1978).

CIT : 21ème session du Conseil d'administration (novembre 1979) - Premier rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration, GB. 211/13/25, par. 53-64, et observations du Directeur général, GB. 211/PFA/5/1 (octobre 1979).

OMCI : 40ème session du Conseil (mai 1978) et observations du Secrétaire général, C XL/21.

UIT : 34ème session du Conseil d'administration.

UNESCO : Résolution adoptée à la 20ème session de la Conférence générale, 20 C/Résolution 23.21 (octobre-novembre 1978), en rapport avec le projet de plan de recrutement à long terme du Directeur général, 20 C/53; 105ème (octobre 1978), 107ème (juin 1979) et 108ème (octobre 1979) sessions du Conseil exécutif - 105 EX/Décisions (décision 3.3.1), 107 EX/Décisions (décision 6.2) et 108 (EX/Décisions (décision 3.3.1); observations du Directeur général, 105 EX/5 (août 1978) et rapports 107 EX/26 (avril 1979) et 108 EX/4 (octobre 1979).

OMS : 63ème session du Conseil exécutif, EB/63. R25 (janvier 1979) et rapports du Directeur général, EB 63/27 et EB 63/36 (octobre 1978).

de leurs travaux ne permettaient pas de mettre en application certaines des recommandations énoncées dans le rapport. D'une façon générale, les chefs de secrétariat et les organes délibérants et/ou exécutifs se sont engagés à augmenter la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur dans les secrétariats, compte dûment tenu de la situation propre à chacune des organisations. De même, ils ont tous souscrit au principe de l'égalité des chances.

11. A la suite de l'adoption de la résolution 33/143 par l'Assemblée générale, le CCQA a étudié les questions ci-après, sur lesquelles on pensait que les organisations pourraient parvenir à un accord : 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. Ces questions ont été étudiées par le CCQA dans le courant de l'été 1979. Dans un premier temps, l'accord s'est fait sur une révision des dispositions relatives au congé de maternité.

## II. MESURES PRISES SUR DES POINTS PARTICULIERS

### A. Aperçu général

12. En 1977, l'effectif total des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - non compris les experts des services extérieurs - était, pour les onze organismes des Nations Unies, de 8 899 fonctionnaires (8 715 en 1976), dont 82,1 % d'hommes (82,3 % en 1976) et 17,9 % de femmes (17,7 % en 1976). A la fin de 1979, l'effectif total des administrateurs atteignait 9 106 fonctionnaires, dont 81,7 % d'hommes et 18,3 % de femmes. On relève donc, pour l'ensemble des 11 organisations, une légère progression de la proportion de personnel féminin. Mais si l'on considère séparément les diverses organisations, on constate qu'elles ont obtenu dans ce domaine des résultats très variables. Dans quelques-unes, la proportion de personnel féminin a progressé régulièrement (ONU, FAC, UPU et OMS); dans certaines, la situation est restée presque inchangée (ATEA, OACI, OMCI, UIT et OMS) et dans deux on a enregistré une diminution (OIT et UNESCO)<sup>7/</sup>. Les petites organisations continuent, en partie à cause de leurs dimensions restreintes et des contraintes statutaires qui limitent leurs sources de recrutement, et aussi, font-elles valoir, du fait de la nature très spécialisée de leur activité, à éprouver des difficultés à engager proportionnellement plus de femmes que d'hommes. Le graphique 1 indique les effectifs masculins et féminins par classe dans les 11 organisations pour 1976 et 1979 <sup>8/</sup>. Il y a eu une baisse des effectifs dans les classes P-1 et P-2, qui semble due en partie à une diminution du recrutement (comme à l'OIT et à l'OMS, à la suite des compressions budgétaires) mais, pour une plus large part, à la tendance observée ces dernières années à recruter du personnel à des classes de début plus élevées.

13. Des 11 organisations, c'est le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui emploie le plus d'administrateurs. En 1979, le nombre total d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur était à l'ONU de 3 686, soit 40,5 % de l'effectif des fonctionnaires de cette catégorie employés par l'ensemble des organisations sur cet effectif global, l'ONU employait 48,5 % du personnel féminin. Les cinq principales organisations, c'est-à-dire l'ONU, la FAO, l'OIT, l'UNESCO et l'OMS, comptaient ensemble, cette année-là, 86,0 % de l'effectif total des administrateurs et 90,7 % des femmes occupant des postes de cette catégorie.

---

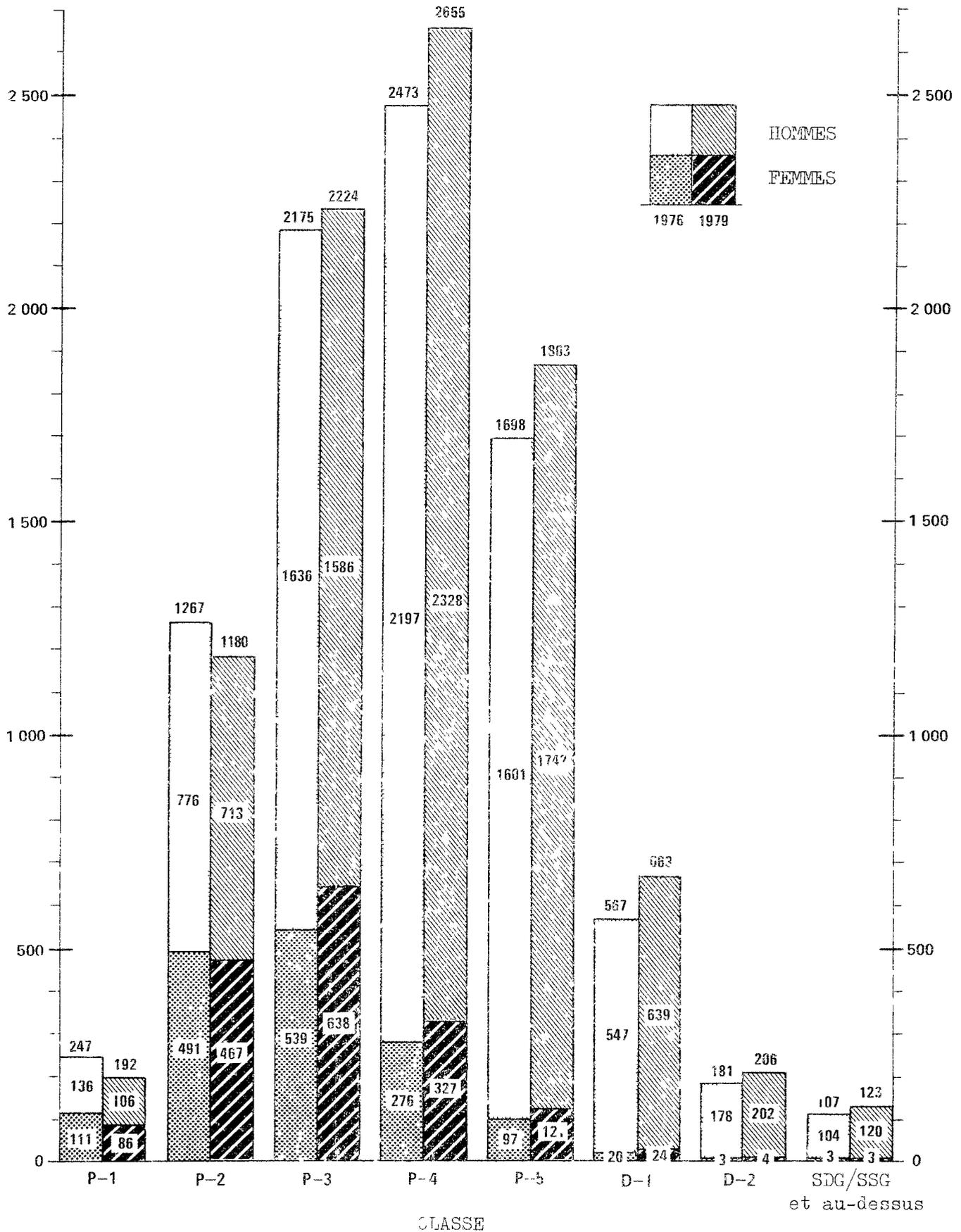
<sup>7/</sup> Voir l'annexe II.

<sup>8/</sup> Les données relatives à 1976 reposent sur l'annexe I "C" du rapport JIU/hEP/77/7, et les données relatives à 1979 sur l'annexe II "C" du présent rapport.

Graphique 1

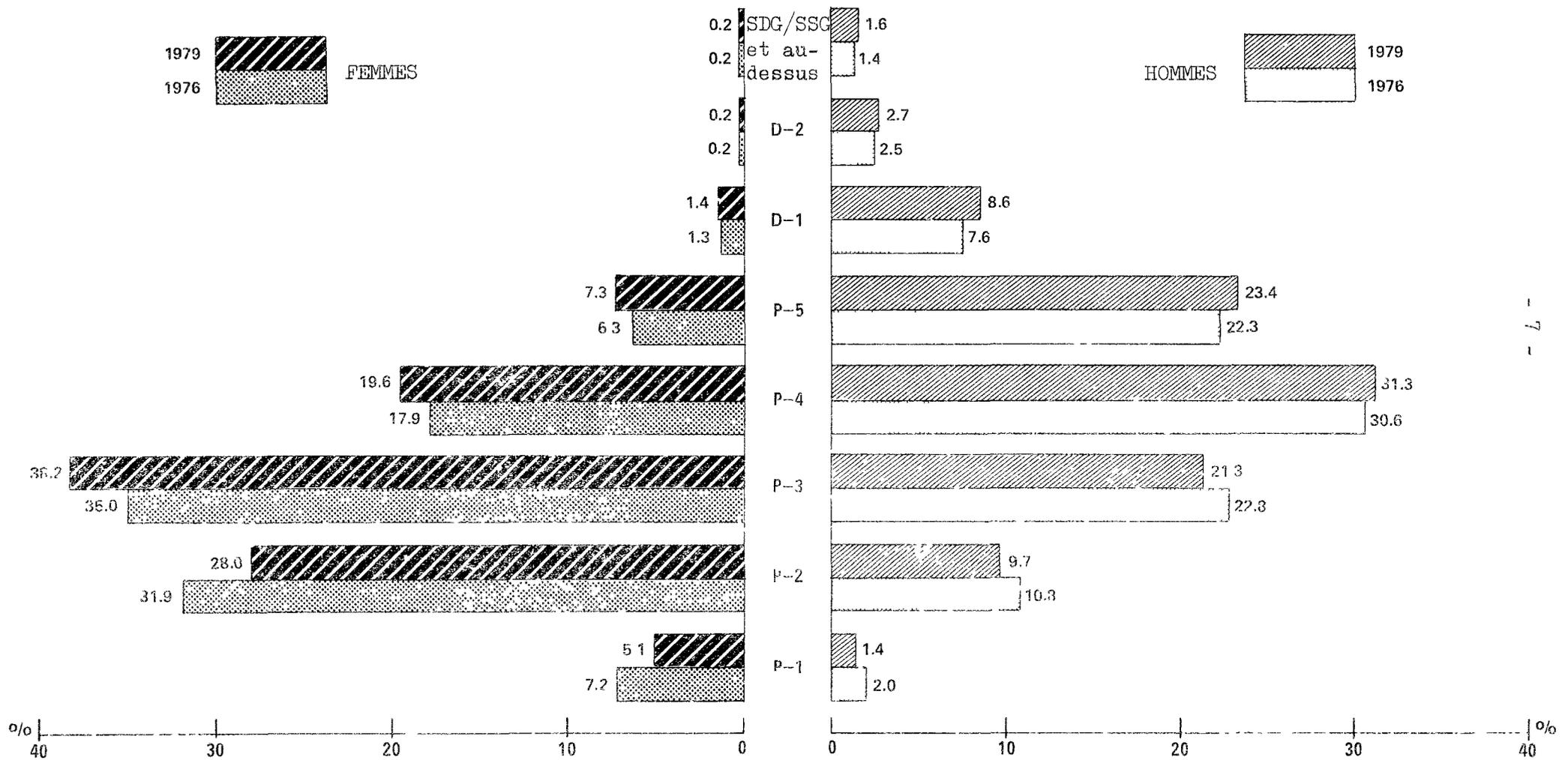
NATIONS UNIES : EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE  
DES ADMINISTRATEURS (ET DES CLASSES SUPERIEURES), PAR  
CLASSE ET PAR SEXE, DANS LES ONZE ORGANISATIONS  
(1976 et 1979)

Effectifs



Graphique 2

NATIONS UNIES : CONCENTRATION DU PERSONNEL PAR CLASSE DANS LES ONZE ORGANISATIONS  
En 1976 et 1979 (pourcentages a/)



a/ Les pourcentages indiqués expriment, dans la partie gauche du graphique, le rapport entre l'effectif féminin de la classe considérée et l'effectif féminin total de l'ensemble des classes de la catégorie des administrateurs et au-dessus et, dans la partie droite, le rapport correspondant pour les effectifs masculins, dans les onze organisations du système des Nations Unies.

14. Ainsi que le montre le graphique 2, les points de concentration selon la classe sont toujours les classes P-2 et P-3 pour les femmes et P-4, parfois P-5, pour les hommes <sup>9/</sup>. Il ne s'est produit pour ainsi dire aucun changement au sommet de la hiérarchie. Alors qu'en 1976, sur 1 519 postes de la classe P-5, 96 (soit 6,3 %) étaient occupés par des femmes, en 1979 les femmes occupaient 121 des 1 863 postes de cette classe, soit 6,5 %. La situation ne s'est pas améliorée non plus dans les classes D-1 et D-2, ni au niveau des postes de sous-secrétaire général. En 1979, sur 663 postes de la classe D-1 (513 en 1976), 24 seulement (20 en 1976) étaient confiés à des femmes. Sur 206 postes de classe D-2, on comptait 4 femmes (contre 3 sur 181 en 1976) : 2 à l'ONU, 1 à l'OTT et 1 à l'OMS. En 1979 comme en 1976, 3 femmes seulement avaient rang de sous-secrétaire général, et aucune femme n'a jamais été chef de secrétariat d'une organisation appartenant au système des Nations Unies ou membre du CAC.

15. Les raisons qui ont été fournies pour expliquer que peu de femmes occupent des postes de niveau supérieur à la classe P-3 sont les mêmes que celles qui avaient été avancées à l'époque de la rédaction du rapport du CCI de 1977. On a fait valoir que beaucoup de femmes atteignaient la classe P-3 après avoir été promues de la catégorie des services généraux, et que leur niveau de formation ne leur permettait pas de progresser davantage. Vu le faible pourcentage de femmes dans la "pyramide des promotions", il était aussi inévitable qu'il y ait moins de femmes susceptibles d'être promues aux postes supérieurs. On a affirmé par ailleurs qu'il était difficile de trouver des candidates possédant une formation et une qualification leur permettant d'être nommées aux postes supérieurs et que les organisations internationales se trouvaient dans la même situation qu'un grand nombre d'administrations nationales, où les femmes étaient très peu représentées. On a fait valoir que les femmes étaient moins disposées à se déplacer que les hommes et que leurs obligations familiales constituaient, plus que pour les hommes, un obstacle à leur carrière. Il apparaît clairement que, dans certains cas, ces arguments servent de prétexte pour ne rien faire.

16. Cependant, grâce à l'impulsion donnée par la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, on peut espérer voir la situation s'améliorer, en particulier dans les grandes organisations. En effet, ces organisations ont déjà révisé, ou sont sur le point de réviser, dans une mesure plus ou moins grande, leur politique du personnel et leurs procédures en la matière pour essayer de satisfaire les revendications légitimes des femmes en leur facilitant l'accès à l'emploi et la promotion et en leur offrant davantage de possibilités de carrière, dans des conditions d'égalité avec les hommes. Il serait utile, pour maintenir l'élan donné, que les membres du CAC examinent régulièrement quelle est la proportion de femmes occupant des postes d'administrateurs, dans toutes les organisations et dans toutes les classes, notamment dans les classes supérieures. La surveillance attentive exercée par le CAC sur l'application des dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale relatives aux femmes devrait tendre, non seulement à obtenir des renseignements sur les progrès accomplis, mais à susciter une action et des idées constructives destinées à améliorer encore la situation des femmes.

---

<sup>9/</sup> Voir la note de bas de page 8/.

## B. Fixation d'objectifs chiffrés

17. Dans son rapport de 1977, le CCI a suggéré de fixer, dans tous les cas où la chose est possible des objectifs chiffrés pour le recrutement des femmes afin de stimuler l'action. Il a aussi suggéré que, pour conférer plus d'efficacité à ces objectifs, on fixe non seulement les chiffres globaux pour l'ensemble d'une organisation, mais aussi des objectifs précis pour chacun des grands services. Lors de l'examen du rapport du CCI, le CAC a accepté dans son principe la proposition visant à fixer de tels objectifs, pour autant que les chiffres retenus soient raisonnables. Ces suggestions ont été reprises par l'Assemblée générale qui, dans sa résolution 33/143, 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 total de ces postes, conformément au principe d'une répartition géographique équitable". Les autres organismes des Nations Unies ont été également priés de se fixer des objectifs.

18. Le tableau 1 donne une vue d'ensemble de la situation dans les 31 organisations du système des Nations Unies en ce qui concerne les objectifs fixés. Si aucune organisation ne mit qu'il soit nécessaire d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur, seules certaines, parmi les grandes organisations, ont décidé de se fixer des objectifs précis, à atteindre dans un laps de temps déterminé. Les petites organisations ou les organisations très techniques ont déclaré qu'au cours de la nature spécialisée de leurs fonctions et activités, et du fait que leurs mouvements de personnel étaient limités, elles pouvaient difficilement fixer des objectifs quels qu'ils soient. Un des principaux obstacles au recrutement d'un plus grand nombre de femmes ressortissant des pays sous-représentés est, a-t-on dit, le manque de candidates suffisamment qualifiées en particulier pour les postes supérieurs et techniques. Certaines organisations de caractère technique ont aussi souligné que leur acte constitutif leur imposait l'obligation de recruter leur personnel dans les administrations nationales des Etats Membres. De l'avis de ces organisations, la faible proportion de candidatures féminines aux postes techniques était le reflet de la politique de recrutement des administrations nationales et, tant que les pratiques en vigueur en la matière ne seraient pas modifiées au niveau national, il y aurait peu de chances de voir la situation s'améliorer dans lesdites organisations.

19. Dans deux ou trois organisations qui ont fixé des objectifs, on observe, dans l'ensemble, une amélioration de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs (la DAD) aussi, on relève une augmentation régulière du nombre de femmes, l'Organisation n'a pourtant pas arrêté d'objectif précis, mais le chiffre suggéré dans le rapport de 1977 du CCI a guidé l'orientation générale de sa politique. La tendance qui ressort des chiffres de l'annexe II, bien que peu prononcée, semble bien montrer un certain progrès. Ces exemples montrent que le fait de fixer des objectifs chiffrés a eu une influence positive en encourageant les secrétariats à prendre les mesures pour accroître le pourcentage de personnel féminin.

20. Si l'on considère l'avenir, il semble que les objectifs fixés devraient être maintenus à l'examen afin d'éviter toute stagnation et de stimuler un nouvel effort. En toute hypothèse, il convient de fixer des objectifs réalistes mais qui soient de nature à inciter tous les intéressés à poursuivre vigoureusement leur action en vue d'atteindre le but recherché à savoir une représentation plus équitable des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les objectifs fixés ne doivent pas être des impératifs rigoureux mais offrir assez de souplesse pour tenir compte de la situation et des fonctions propres aux différentes organisations.

Tableau 1  
OBJECTIFS CHIFFRES

Organisation	Oui	Non	Objectif suggéré par le CCI en 1977 pour 1980	Objectif adopté par l'Organisation	Observations
ONU	X		25 %	25 % sur la période de quatre ans 1979-1982	Résolution 35/143 de l'Assemblée générale, troisième partie, par. 1. Ce objectif s'applique aux postes soumis à la répartition géographique
FAC		X	17 %	-	L'objectif proposé par le CCI est considéré comme irréalisable à cause du manque de candidats qualifiés et de contraintes dans certains domaines spécifiques. Cependant, le Directeur général a soutenu plus de reprises la nécessité d'obtenir les femmes en plus grand nombre.
AIEA		X	-	-	Presque tout le personnel de l'Agence provient des administrations nationales qui emploient des femmes de façon régulière et ségrégée au profit de l'Agence.
OACI		X	-	-	La majorité des postes vacants exigent des titres et de l'expérience dans un ou plusieurs domaines techniques de l'aviation. Vu le nombre restreint de candidates qualifiées, l'Organisation estime qu'il ne servirait à rien de fixer des objectifs chiffrés.
BIT		X	-	-	Un sous-comité spécial du Comité administratif (organe consultatif permanent permanent administration/syndicat de personnel) a été chargé de fixer des objectifs chiffrés.
OMCI		X	-	-	à nature spécial se technique des travaux de l'OMCI et les dimensions restreintes de son secrétariat limitent le recrutement dans la catégorie des administrateurs.
UIT		X	-	-	La plupart des postes d'administration ont un caractère technique qui n'a presque pas été occupé par des femmes à ces postes.
UNESCO	X		27 %	21 % d'ici 1982	Objectif fixé par la conférence mondiale de l'UNESCO 1976 sous le thème "L'avenir d'un plan de recrutement à long terme".
JPU		X	-	-	En raison de contraintes qui existent dans les administrations nationales, le Bureau ne peut fixer d'objectifs chiffrés. Cependant, la priorité est donnée aux candidatures féminines. Les candidates ont priorité, quand une administration nationale propose.
OMS	X		22 %	20 % d'ici 1980	Ce objectif a été fixé par le Directeur général et approuvé par le Conseil exécutif, étant considéré comme plus réaliste eu égard au nombre de sessions de service occupées et au nombre de postes des bureaux permanents.
OMM		X	-	-	En raison de contraintes restrictives et du nombre limité de femmes qui travaillent dans ses domaines d'activité, l'Organisation ne serait pas en mesure d'atteindre des objectifs chiffrés. Ceci a été confirmé par le Huitième Congrès météorologique mondial (mai 1977).

C. Révision des déclarations de principe et des directives

21. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies de publier, "conformément au principe d'une répartition géographique équitable, les déclarations de principe et les directives nécessaires pour favoriser l'égalité des possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes".

22. Le Secrétaire général de l'ONU a publié une circulaire<sup>10/</sup> énonçant un certain nombre de principes directeurs destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au Secrétariat de l'ONU. Le but était principalement d'attirer l'attention des fonctionnaires sur les politiques, les attitudes, le comportement et le choix des mots de nature à promouvoir cette égalité de traitement, dans la conviction que cela favoriserait des relations de travail harmonieuses et productives et que le Secrétariat avait une possibilité unique de jouer le rôle de chef de file dans l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

23. Le Directeur général de la FAO a prévu un certain nombre de mesures dans le cadre d'un "programme d'action positif" faisant suite à une déclaration de principe publiée en 1977 <sup>11/</sup>. Les mesures envisagées sont les suivantes : constitution d'une liste de candidatures parmi lesquelles on pourrait déterminer quelles sont les candidatures de femmes qualifiées, amélioration de la représentation du personnel féminin dans l'administration interne et les organes consultatifs, développement des possibilités de formation offertes et suppression des expressions discriminatoires dans le règlement du personnel et les circulaires officielles. Les Directeurs généraux du FLE <sup>12/</sup> et de l'OMS <sup>13/</sup> ont de même publié des déclarations de principe qui prévoient des mesures spéciales pour réaliser l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Ces mesures concernent des questions comme le recrutement, la désignation, l'affectation, l'organisation des carrières et les promotions. D'autres organisations ont signalé que la révision de leurs directives générales et de leur statut du personnel était un processus continu au cours duquel on veillait à éliminer toute disposition qui pourrait aller à l'encontre du principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ou contenir un élément de discrimination.

24. De toute évidence, il faudra maintenir à l'examen ces déclarations de principe et ces directives, ainsi que les mesures administratives qui pourront être prises. La représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs, surtout aux grades supérieurs, est encore loin d'être satisfaisante et la question demande à être suivie de près. Certaines organisations comme la FAO et l'OMS ont pris des dispositions administratives spéciales pour surveiller en permanence l'application des déclarations de politique générale et des directives émises par leurs chefs de secrétariat en ce qui concerne la situation des femmes dans leur secrétariat. Toutes les organisations pourraient faire de même, en confiant par exemple cette tâche de surveillance à un de leurs organes consultatifs s'occupant des questions de personnel. Chaque chef de secrétariat recevrait de cet organe un rapport annuel où seraient suggérées toutes nouvelles mesures éventuellement nécessaires.

---

<sup>10/</sup> Circulaire ST/SG/74/37 (8 mars 1979).

<sup>11/</sup> Bulletin No 7557 (14 octobre 1977).

<sup>12/</sup> Circulaire 6/145 du B7 (24 juillet 1978).

<sup>13/</sup> Circulaire d'information IC/78/42 (17 mai 1978).

D. Egalité des possibilités de promotion et de carrière

Représentation des femmes dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel

25. Afin de favoriser l'égalité des possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes, l'Assemblée générale, dans sa résolution, a prié le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat des autres organismes de veiller à ce que les femmes soient désormais "équitablement représentées dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel". On s'est efforcé, dans le tableau 2, de donner une vue d'ensemble de la situation pour ce qui est de la participation des femmes dans les organes qui semblent communs à la plupart des 11 organisations.

26. Des organisations comme la FAO, l'AIEA ou l'OMS ont un certain nombre d'organes consultatifs qui s'occupent de besoins bien déterminés (par exemple, il y a un comité mixte de l'économat et un comité paritaire des services de restauration à la FAO, un comité paritaire du logement et un comité paritaire de l'éducation à l'AIEA, un comité des suggestions et un comité du restaurant à l'OMS). A l'exception de l'OACI et de l'UIT il semble que les femmes soient représentées dans des proportions variables au sein de la plupart des organes consultatifs qui s'occupent des questions de personnel. Il serait peut-être souhaitable de revoir la composition de certains des comités ou organes consultatifs où le pourcentage de femmes est faible par rapport à leur proportion dans l'ensemble du personnel et d'essayer d'améliorer leur représentation, en particulier dans les comités ou organes qui s'occupent de questions intéressant directement les femmes, leurs conditions d'emploi et l'organisation de leur carrière. Les membres de la plupart des organes consultatifs de chaque organisation étant nommés conjointement par le chef du secrétariat et par le syndicat ou l'association du personnel, il importe que ce syndicat ou cette association fasse également un effort pour présenter un plus grand nombre de candidatures féminines à ces postes.

Révision des documents de recrutement, des procédures de promotion, de la formation interne et des règlements du personnel

27. L'Assemblée générale a demandé en outre de revoir la documentation et la publicité actuelles en matière de recrutement, les procédures appliquées pour les promotions, les programmes internes de formation et les règlements du personnel afin d'assurer aux femmes et aux hommes l'égalité des possibilités de promotion et de carrière. Le tableau 3 résume les mesures prises par les 11 organisations pour se conformer à la demande de l'Assemblée générale.

28. Quelques-unes des organisations ont révisé récemment leurs documents de recrutement et leurs procédures de promotion, ainsi que certains de leurs programmes de formation. Les petites organisations ont souligné que, du fait de leur effectif très restreint, les possibilités d'avancement sont très limitées, les vacances de postes, dans les grades supérieurs, étant rares; le problème, ont-elles fait remarquer, est aussi grave pour les hommes que pour les femmes. La plupart des organisations ont donné l'assurance que leur règlement et leur statut du personnel ainsi que leurs procédures administratives avaient fait, à un moment ou à un autre, l'objet d'une révision tendant à supprimer toute disposition risquant de donner lieu à un traitement discriminatoire. Des possibilités de formation et de carrière sont offertes aux fonctionnaires, indépendamment de leur sexe.

Tableau 2

PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS ET ADMINISTRATIFS D'OCCUPANT DES QUESTIONS DE PERSONNEL 1/

Organi- sation	Organes	Pourcentage de femmes		Observations
		1976	1979	
ONU	- Comité consultatif mixte (Siège)	7	27	En 1978/79, le Comité consultatif mixte a été présidé par une femme.
	- Comité et Commission des nominations et des promotions (Siège)	18	24	
	- Commission paritaire de recours (Siège)	17	20	
	- Comité paritaire de discipline (Siège)	21	31	
	- Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire (Siège)	-	60	
FAO	- Comité et Sous-Comité des effectifs permanents	0	0	Au total, 25 organes consultatifs et administratifs.
	- Comité de sélection du personnel de la catégorie des administrateurs	12	12	
	- Comité de sélection du personnel de la catégorie des services généraux	73	55	
	- Comités de sélection du personnel des services extérieurs	-	-	
	- Commission de recours	25	25	
	- Comité des pensions	11	11	
AIEA	- Comité consultatif mixte	8	8	Au total, 12 organes consultatifs et administratifs, avec une participation globale des femmes de 24 % en 1976 et 1979.
	- Comité mixte du personnel de la catégorie "P"	0	0	
	- Comité consultatif mixte du personnel des catégories "Q" et "M+O"	33	33	
	- Commission paritaire de recours	28	33	
	- Comité paritaire de discipline	43	40	
	- Comité mixte de la Caisse commune des pensions	8	8	
OACI	- Comités des nominations et des promotions	0	0	une femme est Secrétaire du Comité des pensions depuis 1974.
	- Comité consultatif du personnel	0	0	
	- Commission paritaire consultative de recours	0	0	
	- Comité des pensions	0	0	
BIT	- Comité administratif	25	15	Au total, 9 organes consultatifs et administratifs, avec une participation globale des femmes de 17 % en 1976 et de 19 % en 1979.
	- Commission de gestion du personnel	0	5	
	- Comité des rapports	0	0	
	- Comité d'appel de la classification des postes de la catégorie des services généraux	20	33	
	- Comité d'appel de la classification des postes de la catégorie des administrateurs	14	14	
	- Comité paritaire de la formation du personnel	29	43	
OMCI	- Comité consultatif mixte	-	10	Les trois premiers organes n'ont été créés qu'en 1977; le dernier (créé en 1979) n'est pas encore définitivement constitué.
	- Comité des nominations et des promotions	-	8	
	- Commission paritaire de recours	-	11	
	- Commission permanente de la classification des postes	-	-	
UIT	- Comité consultatif mixte	-	14	La composition de la Commission des nominations et des promotions est variée et cette commission remplit les fonctions, soit d'organe de coordination, soit de conseil, selon le niveau des nominations. Dans les deux cas, des fonctionnaires du sexe féminin peuvent y siéger.
	- Commission des nominations et des promotions	-	0	
	- Commission de recours	-	0	
	- Commission de révision du classement	-	0	
UNESCO	- Conseil consultatif sur la politique du personnel	33	8	Deux des trois membres féminins du Comité consultatif sur la politique du personnel nommés en 1976 n'ont pas pu continuer à participer aux travaux du Conseil. Le mandat de l'unique membre féminin du Comité des pensions a expiré au début de 1979 et il n'y a eu que des candidats masculins aux élections pour 1979-82. Au total, 10 organes consultatifs et administratifs, avec une participation globale des femmes de 32 % en 1976 et de 39 % en 1979.
	- Comité consultatif du personnel supérieur	16	24	
	- Comité consultatif du personnel subalterne	47	56	
	- Commission de recours (catégorie "P")	20	20	
	- Commission de recours (catégorie "Q")	67	73	
	- Comité paritaire de discipline	0	50	
- Comité des pensions	17	0		
OITU	- Commission des nominations et des promotions	14	14	
	- Comité de gestion du fonds d'aide sociale	40	20	
OMS	- Comités de sélection ("P" et "Q")	33	38	Au total, 14 organes consultatifs et administratifs (dont deux n'existaient pas en 1976). La participation globale des femmes dans ces organes était de 13 % en 1976 et de 22 % en 1979.
	- Comité d'enquête et d'appel	30	17	
	- Comité permanent de reclassification des postes	36	42	
	- Comité ad hoc de compression du personnel	-	34	
	- Comité des pensions	10	8	
	- Groupe de travail ad hoc conjoint sur l'emploi des femmes à l'OMS	-	75	
OMM	- Comité de sélection (personnel "P")	0	0	Un des trois membres du Comité des nominations et des promotions est désigné sur une base <u>ad hoc</u> par le Comité du personnel. Dans la majorité des cas, il s'agit d'une femme.
	- Comité des nominations et des promotions (personnel "Q")	0/33	0/33	
	- Commission mixte de recours	0	0	
	- Comité mixte de discipline	0	40	
	- Comité des pensions	0	9	

1/ Seuls sont énumérés les organes ou comités qui sont communs à la plupart des organisations (par exemple les comités administratifs, les commissions de recours, les comités des pensions).

Tableau 3

REVISION DES DOCUMENTS DE RECRUTEMENT ET DES PROCEDURES DE PROMOTION, DES PROGRAMMES INTERNES DE FORMATION ET DES REGLEMENTS DU PERSONNEL

Organisation	Révision récente		Date de la dernière révision	Modifications et état actuel/Observations
	Oui	Non		
ONU	X		1977	Le Règlement du personnel a été profondément modifié en consultation avec les représentants du personnel au Comité consultatif mixte afin d'éliminer toutes les dispositions qui pourraient sembler approuver un traitement discriminatoire et toutes les formules qui pourraient être interprétées comme ne reconnaissant pas l'égalité de condition des femmes et des hommes.
FAO	X		a) Documents de recrutement, 1979 b) Procédures de promotion, 1979 c) Programmes de formation et Règlement du personnel revus régulièrement	a) La diffusion des avis de vacances de poste a été étendue aux institutions internationales s'occupant de la promotion de la condition de la femme. b) La recommandation 9 du rapport JIU/RFP/7/77 est appliquée. c) La Division du personnel procède à des révisions qui tiennent compte des vues des organes représentatifs du personnel et de l'Association des groupes de travail du personnel de la catégorie des administrateurs s'occupant des femmes.
AIEA		X	Règlement du personnel, 1975	Modifications apportées à un certain nombre de prestations. Les rares documents et avis de recrutement de l'Agence ne présentent aucun caractère discriminatoire. Les programmes de formation sont ouverts aux femmes comme aux hommes.
OACI	X		Code des conditions d'emploi, 1977	Le code des conditions d'emploi révisé réaffirme le principe de la non-discrimination. La majorité des postes vacants exigent des compétences techniques et une expérience de l'aviation. L'Organisation reçoit rarement des candidatures émanant de femmes qualifiées. Dans les domaines non techniques, les femmes occupent une proportion élevée des postes (par exemple 50 % au Service du personnel).
OIT	X		1978	La déclaration de principe du Directeur général (circulaire No 6/145 de juillet 1978 du BIT) prévoit, sous des rubriques concernant la prospection et le recrutement, les affectations, les types de contrats, l'organisation des carrières et les promotions, une série de mesures conçues spécialement pour assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement.
OMCI		X	-	Le Statut et le Règlement du personnel et les modifications apportées à ces textes sont conformes au régime commun. Des cours de langue gratuits sont offerts (dans 4 langues) à tout le personnel.
UIT		X	-	Le Règlement du personnel suit le régime commun. La formation professionnelle est ouverte dans des conditions d'égalité aux femmes et aux hommes.
UNESCO	X		Règlement du personnel, 1974 Programmes de formation et documents de recrutement, 1979	Le Règlement du personnel a été révisé en octobre 1974 afin d'éliminer toutes les dispositions discriminatoires. Les programmes internes de formation sont revus régulièrement. La nécessité d'un plus grand nombre de candidatures féminines est soulignée dans toutes les lettres d'appel de candidature et dans les avis de vacances de poste.
UPU		X	-	Le Règlement et le Statut du personnel suivent ceux de l'ONU. Le système de promotion et d'organisation des carrières est fondé sur l'égalité des chances.
OMS		X	1974	Les avis de vacances de poste sont minutieusement examinés afin de faire en sorte que le libellé n'en soit pas discriminatoire. Des mesures sont à l'étude sur les moyens de donner une large publicité au voeu de l'OMS d'attirer un plus grand nombre de candidatures féminines. Le Règlement du personnel a été entièrement revu en 1974 afin d'éliminer toutes les dispositions ou pratiques discriminatoires.
OMM		X	1975	Les dispositions discriminatoires du Statut du personnel ont été éliminées. Les programmes de formation sont ouverts à égalité aux femmes et aux hommes.

Mesures destinées à prévenir la discrimination contre les femmes mariées  
ou les mères de famille

29. Dans sa résolution, l'Assemblée générale a recommandé de revoir et de modifier les dispositions des règlements du personnel et les procédures régissant l'envoi des couples mariés au même lieu d'affectation, le congé de maternité, l'emploi à temps partiel et l'établissement d'horaires de travail scuples. Le tableau 4 résume l'état actuel des dispositions des règlements du personnel applicables à ces quatre questions.

30. Pour répondre à la demande de l'Assemblée générale, le CAC a demandé au CCQA d'entreprendre cette révision. Il en est résulté une décision de modifier les dispositions relatives au congé de maternité pour en porter la durée de 12 à 16 semaines, ce qui est conforme à la pratique d'un grand nombre de pays et aux recommandations du corps médical. Parallèlement, le congé prénatal minimum a été ramené de quatre à trois semaines. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 1980 et sont appliquées dans presque toutes les organisations.

31. Quant à l'envoi de couples mariés dans un même lieu d'affectation, dans les cas où les deux époux sont déjà des fonctionnaires en poste, les renseignements obtenus par le CCI sont confirmés par ceux que le CCQA a recueillis à l'occasion de sa propre étude de la question. Selon ces renseignements, peu d'organisations ont une politique destinée à faire en sorte que, lorsqu'un fonctionnaire est muté dans un autre lieu d'affectation, son conjoint soit affecté à un poste approprié au même lieu d'affectation. Bien qu'il semble que le problème ne se pose pas souvent, quand il se pose, il aboutit généralement à la démission de l'un des époux ou à sa mise en congé sans traitement, ou même à une séparation des membres de la famille. La plupart des organisations ont déclaré qu'elles étaient conscientes du problème et qu'elles mettraient tout en oeuvre, en cas de nouvelle affectation de l'un des conjoints, pour aider l'autre à trouver un emploi auprès d'une autre organisation du système des Nations Unies au même lieu d'affectation, si la chose était faisable, et s'il était impossible de l'employer dans l'organisation même 14/.

32. Tout en étant favorable à une politique plus libérale en matière d'emploi des conjoints, le CCQA a considéré que la question était du ressort de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Cependant, la plupart des organisations qui ont répondu au questionnaire du CCI ont souligné qu'elles opposeraient de vives réserves à une modification des dispositions en vigueur qui, sauf dans des circonstances comme l'absence d'autres candidats qualifiés, excluent le recrutement en qualité de nouveau fonctionnaire d'un membre de la famille d'un fonctionnaire déjà en poste dans la même organisation. Les petites organisations, quant à elles, rencontrent des difficultés pratiques à affecter deux époux à des postes de la même organisation qui soient sans rapport l'un avec l'autre.

---

14/ Le Secrétariat de l'ONU a publié en février 1980 une instruction administrative ST/AI/273 tendant à introduire, à compter du 1er janvier 1980, une plus grande souplesse dans l'application de la disposition 104.10 du Règlement du personnel pour ce qui est de l'emploi des conjoints et à fournir des directives concernant l'envoi de couples mariés dans le même lieu d'affectation.

Tableau 4  
ETAT ACTUEL DE CERTAINS REGLEMENTS DU PERSONNEL

Organisation	Emploi des couples mariés dans un même lieu d'affectation	Congé de maternité	Horaire de travail souple	Travail à temps partiel
ONU	L'emploi des conjoints de fonctionnaires est autorisé par le Règlement du personnel sous certaines réserves applicables également aux autres membres de la famille. Dans le cas de fonctionnaires mariés déjà en fonctions, tout est fait au moment de l'envoi de l'un d'eux dans un nouveau lieu d'affectation pour trouver au conjoint un autre poste approprié au même lieu d'affectation.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80 : congé de maternité porté de 12 à 16 semaines, avec congé prénatal minimum de trois semaines.	Introduit à l'ONUDI en 1972 (pour environ un tiers du personnel) et à l'Office des Nations Unies à Genève (pour un petit groupe de personnel). Il sera tenu compte de l'expérience acquise pour élaborer une proposition d'ensemble.	Règlement du personnel et procédures en cours de révision. Système pratiqué dans un petit nombre de cas à l'Office des Nations Unies à Genève et à l'ONUDI.
FAO	Les dispositions du Règlement du personnel relatives à l'emploi des couples mariés sont appliquées avec souplesse. Plusieurs couples mariés travaillent dans les bureaux extérieurs en application du Plan des experts associés; certains sont affectés au même projet.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	Pas d'horaire souple. Des arrangements individuels peuvent être approuvés quand c'est justifié.	Actuellement, cette possibilité n'est offerte qu'aux téléphonistes et aux professeurs de langues. L'extension du travail à temps partiel à d'autres groupes est envisagée.
AIEA	L'Organisation est en principe opposée à l'emploi de deux membres d'une même famille, sauf en cas de mariage de deux fonctionnaires déjà en fonctions. Pas d'objection à l'emploi d'un membre de la famille dans un autre organisme des Nations Unies à Vienne.	Congé payé de 16 semaines et possibilité d'un congé sans traitement d'un an, conformément à la pratique généralement suivie en Autriche et à la décision du CCQA.	En vigueur depuis janvier 1976.	Pour le personnel "C" seulement.
OACI	Les conjoints des fonctionnaires ne sont pas recrutés, à moins qu'il n'y ait pas d'autres candidats qualifiés. Quand deux fonctionnaires se marient, les deux sont maintenus en fonctions mais des mesures sont prises pour qu'aucun des deux n'occupe une situation qui puisse influencer sur la carrière de l'autre.	Application de la décision du CCQA à l'examen.	N'existe pas.	Aucune mesure concrète n'a été prise jusqu'ici pour appliquer ce système de façon permanente.
BIT	Un couple de fonctionnaires appartenant tous deux à la catégorie P a été muté dernièrement du Siège à un bureau extérieur.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	En vigueur depuis octobre 1974.	Introduit en 1974.
OMCI	Même règle qu'à l'ONU : appliquée parfois avec souplesse en ce qui concerne l'emploi du conjoint, dans l'intérêt de l'Organisation uniquement.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	N'existe pas.	N'est pas prévu officiellement, mais est envisagé dans des cas individuels.
UIT	La règle relative aux liens de parenté n'a pas changé depuis 1972. Sauf s'il n'y a pas d'autres candidats qualifiés, l'Organisation n'envisage pas les conjoints (ou autres membres de la famille) de fonctionnaires. Les membres d'une même famille ne peuvent être employés dans le même service.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	En vigueur depuis 1973.	Introduit en août 1975.
UNESCO	Le Règlement du personnel exclut la possibilité d'employer deux membres de la même famille, sauf s'il s'agit de fonctionnaires déjà en poste qui se marient ou si l'on ne peut trouver d'autre candidat aussi qualifié.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	N'existe pas.	Travail à temps partiel introduit en 1972, à titre expérimental.
UPU	Application des mêmes règles qu'à l'ONU.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	N'existe pas.	N'existe pas.
OMS	Le Règlement du personnel exclut le recrutement du conjoint d'un fonctionnaire en poste, à moins qu'il n'y ait pas d'autre candidat également qualifié. L'Organisation n'est pas favorable à une modification de cette disposition. Si deux fonctionnaires en poste se marient, rien ne s'oppose à ce qu'ils soient tous deux mutés au même lieu d'affectation, si la chose est possible.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	En vigueur au Siège, au Bureau régional des Amériques et au Bureau régional de l'Europe.	Pratiqué régulièrement depuis 1975, date à laquelle les statuts de la Caisse des pensions ont été modifiés.
OMM	Le Règlement du personnel s'oppose à l'emploi du conjoint, à moins qu'il n'y ait personne d'autre qui soit aussi qualifié.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80.	Introduit en janvier 1977.	Introduit en juillet 1977.

33. Le FISE a signalé qu'il serait enclin à envisager favorablement l'emploi des conjoints de fonctionnaires du FISE ou d'autres organismes des Nations Unies, en particulier dans les postes des projets et dans les lieux d'affectation hors siège où le conjoint d'un fonctionnaire, qui accompagne celui-ci, a peu de possibilités de trouver un emploi. Au moment du recrutement, le FISE s'efforce aussi de tenir compte des aspirations du mari comme de la femme et de les faire participer tous deux à l'entrevue et à la séance d'information. Il informe également le conjoint, si un emploi ne lui est pas offert au FISE, des possibilités d'emploi et des employeurs éventuels au lieu d'affectation proposé. Le HCR a déclaré qu'il recommanderait une plus grande latitude dans le recrutement éventuel des conjoints à des postes temporaires dans les bureaux extérieurs.

34. Pour ce qui est de l'horaire de travail souple, la situation varie beaucoup d'une organisation à l'autre, ainsi que l'indique le tableau 4. Les organisations qui ne pratiquent pas ce système accordent dans des cas individuels des facilités particulières aux fonctionnaires lorsque cela est justifié.

35. Quant au travail à temps partiel, les renseignements recueillis par le CCI et le CCQA montrent que, là aussi, la situation varie considérablement selon les organisations. Cinq des 11 organisations appliquent déjà ce système, tandis que les autres soit sont en train de revoir les règles et procédures actuellement en vigueur, soit offrent la possibilité de travailler à temps partiel à des catégories de personnel limitées. Un petit nombre n'ont pas prévu de dispositions en la matière. Il ressort des données recueillies par le CCQA qu'à la fin de 1978 259 fonctionnaires travaillaient à temps partiel, sur lesquels 52 avaient été expressément recrutés en 1978 pour un emploi à temps partiel. Sur les 259, six étaient des hommes, et le reste des femmes. Si l'emploi à temps partiel est susceptible de présenter de l'intérêt pour les hommes, il est largement admis qu'il offre surtout une solution aux fonctionnaires du sexe féminin qui, sans vouloir sacrifier leurs obligations familiales, souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle. Vu la situation toujours peu satisfaisante, les organisations qui n'ont pas encore introduit le travail à temps partiel voudront peut-être envisager de le faire dès que possible pour donner aux femmes mariées une nouvelle incitation à accepter un emploi ou pour leur permettre de continuer à travailler dans les cas où les circonstances familiales les obligeraient autrement à renoncer à leur activité professionnelle. Il n'y devrait plus y avoir d'obstacle insurmontable à une généralisation de cette pratique, vu les modifications apportées dernièrement aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies afin de répondre à la demande croissante de possibilités d'emploi à temps partiel.

F. Mesures destinées à améliorer les procédures de recrutement et d'organisation des carrières

36. L'Assemblée générale a invité le CAC "à examiner la situation en ce qui concerne le recrutement des femmes et leurs possibilités de carrière dans les secrétariats des organismes des Nations Unies". Les tableaux 5 et 6 résument la situation sur ces deux points et tous les changements survenus ou les progrès accomplis au cours des deux années écoulées.

Tableau 5  
PRACTIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Organisation	Attention particulière portée aux candidatures féminines ?	Résultats obtenus pendant les deux derniers exercices	Description des mesures prises
ONU	Oui	En 1979, 47 des 503 personnes engagées, soit près de 10%, ont été les femmes.	Dans chaque département ou bureau, un comité de travail a été constitué pour promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le rejet des candidatures féminines a été évité par des efforts particuliers de recrutement dans les postes à responsabilité.
FAO	Oui	En 1978, 8,9% des candidatures féminines ont été retenues contre 4,8% de candidatures masculines. En 1977, 10 femmes (et 4 hommes) ont été promues et un homme a été promu dans la catégorie des administrateurs.	Le Comité de sélection du personnel a examiné les recommandations individuelles et les nominations, des notes de service et des dossiers de candidats en concurrence. Une fois que le candidat a été sélectionné, il est également qualifié, il est en outre sélectionné pour être promu et nommé dans les postes à responsabilité.
AIEA	Non		Le avis de vacance des postes à responsabilité est communiqué aux personnes intéressées, mais les femmes participent également au processus de sélection.
OACI	Oui	Entre janvier 1978 et août 1979, sur 91 personnes affectées aux postes d'administrateurs et de rang supérieur, 10 étaient des femmes. La proportion de femmes engagées par rapport au nombre d'hommes a été supérieure à la proportion de candidatures féminines par rapport aux candidatures masculines.	Bien que les procédures de recrutement n'aient pas été modifiées, une attention particulière a été accordée aux femmes. Sur un total de 111 affectations entre janvier 1978 et août 1979, 10 ont été attribuées à des femmes.
OIT	Oui	Entre janvier 1978 et septembre 1979, 7 femmes ont été affectées sur 15 nominations et 97% des femmes sur 26 recrutés (sur 11) ont été nommés, mais le recrutement est limité.	Tous les hommes et les femmes ont la même chance de participer au processus de recrutement. Les responsables de recrutement ont été encouragés à promouvoir les femmes.
OMCI	Non	Sur 12 postes vacants au cours de 1978-1979, 4 ont été attribués à des femmes. Les femmes ont été pourvues par des femmes. Deux postes ont été attribués à la classe P, mais pas de création de postes.	Les salaires de base des postes à responsabilité sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Les femmes ont également accès à tous les postes à responsabilité.
OIT	Non		Les dispositions en vigueur au sein de l'Organisation internationale du Travail ne favorisent pas particulièrement les femmes. Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes.
UNESCO	Oui		En 1977-1978, pourcentage de femmes dans les postes à responsabilité. Les femmes ont été pourvues par des femmes. Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes.
JPL	Non		Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes. Les femmes ont été pourvues par des femmes. Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes.
OMS	Oui	La grande majorité des promotions de femmes a été régulière et progressive.	Après l'adoption de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le 21 décembre 1965, l'OMS a adopté une politique de recrutement visant à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
OMV	Non		Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes. Les femmes ont été pourvues par des femmes. Les postes à responsabilité sont occupés par un grand nombre de personnes.

Tableau 6

## PROCÉDURES EN MATIÈRE D'ORGANISATION DES CARRIÈRES

Organisation	Changements intervenus au cours des 2 années écoulées	Description des procédures	Observations
ONU	Néant	Bien qu'il n'existe pas de cours de formation spécialement conçus pour les femmes, les fonctionnaires du sexe féminin sont encouragés à tirer pleinement partie des possibilités de formation offertes par l'Organisation, en particulier pour ce qui est de la formation des cadres supérieurs.	-
FAO	La portée de la formation linguistique a été élargie. On s'efforce en particulier d'offrir aux femmes la possibilité de suivre ces cours, en modifiant dans certains cas les critères d'admission.	Il n'existe pas de politique officielle d'organisation des carrières. Les programmes de formation internes et externes sont censés accroître les possibilités de carrière.	Une politique d'organisation des carrières est en cours d'élaboration. L'initiative prise par la CFPJ de s'occuper de la question de l'organisation des carrières devrait stimuler les efforts dans ce sens.
AIEA	Néant	L'Agence n'a pas encore officiellement mis au point des procédures d'organisation des carrières.	Le document de la CFPJ est à l'étude, en vue d'appliquer à l'Agence, en totalité ou en partie, les recommandations qui y figurent. L'application d'un programme de large portée dans ce domaine risque d'être gênée par le Statut de l'Agence, qui limite à un minimum les engagements à titre permanent.
OACI	Néant	Les procédures normales d'organisation des carrières s'appliquent à tout le personnel.	Le Secrétaire général a la faculté de transformer les engagements de durée déterminée en nominations à titre permanent, généralement après 5 ans de services satisfaisants, sous réserve que la proportion de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ne soit pas inférieure à 25 % de l'effectif total. Il n'y a pas de limitation aux promotions de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs.
OIT	Instruction du Directeur général en date du 24.7.78 (circulaire OIT 6/145).	Egalité d'accès aux programmes d'organisation des carrières et aux possibilités d'exercer des responsabilités susceptibles de permettre aux intéressés d'accéder à des postes de niveau élevé dont les titulaires sont appelés à prendre des décisions. Les postes vacants doivent être pourvus après mise en concurrence des candidats.	Le manque de ressources a retardé la mise en place d'un programme systématique d'organisation des carrières. Sur la base de nouvelles procédures de notation annuelle, on s'efforce à une modeste échelle d'assurer la formation des fonctionnaires qui en font la demande et qui sont appuyés par leur chef.
OMCI	Néant	-	-
UIT	Néant	-	-
UNESCO	On encourage la participation accrue des femmes à certains types de formation, en particulier à la formation des cadres, afin de les aider à accéder à des postes de responsabilité.	Il n'existe pas de procédures précises en matière d'organisation des carrières en dehors des procédures normales de recrutement, de mutation, de promotion et de formation et d'appréciation du comportement professionnel.	-
UPU	Néant	-	Vu l'effectif restreint d'administrateurs chevronnés occupant déjà des postes de niveau élevé, des procédures spéciales d'organisation des carrières ne se justifient pas.
OMS	La priorité est actuellement donnée à la formation de cadres, à l'intention du personnel tant féminin que masculin.	Il n'existe pas de système officiel d'organisation des carrières.	Il existe un programme de formation du personnel destiné à développer les possibilités de chaque fonctionnaire, de manière que ses compétences puissent être pleinement utilisées par l'Organisation.
OMM	Néant	Lors des examens de fin d'année, les deux comités compétents (l'un pour les administrateurs et l'autre pour les agents des services généraux) passent en revue les promotions et/ou les engagements à titre permanent.	-

37. Ainsi que le montre le tableau 5, six des 11 organisations déclarent que les candidatures féminines font l'objet d'un examen particulier, toutes les fois que les candidats du sexe masculin et ceux du sexe féminin ont des titres égaux. Cependant, de grands progrès restent à faire, même dans les petites organisations. Les Etats Membres ont été exhortés à présenter un plus grand nombre de candidatures féminines, mais on n'a pas noté à cet égard d'augmentation sensible : les organisations devraient néanmoins continuer d'insister auprès d'eux pour qu'ils assument la part de responsabilité qui leur incombe dans l'effort tendant à assurer une représentation plus équitable des femmes dans le personnel des organisations de la catégorie des administrateurs. De plus, les bureaux des services du personnel pourraient intensifier leurs efforts de recrutement au moyen de missions spéciales et, quand la chose est possible, par des contacts avec les organisations et les institutions capables de trouver des candidates qualifiées. Il convient de suivre de près l'attitude que les services organiques et les responsables de la gestion des programmes réservent aux candidatures féminines, de manière à éliminer tout parti pris volontaire ou involontaire à l'endroit des femmes.

38. Le tableau 6 montre que la plupart des organisations n'ont pas de programme officiel d'organisation des carrières et qu'aucune n'organise de cours de formation spécialement conçus pour les femmes. Cependant, dans de nombreux cas, les femmes sont encouragées à suivre une formation qui soit adaptée à leurs besoins. Certaines des organisations, notamment les grandes, espèrent que l'initiative prise par la CEPI de s'occuper de l'organisation des carrières encouragera la mise en place de programmes systématiques d'organisation des carrières. Cependant, un certain nombre d'organisations ont fait remarquer que, dans leur cas, leurs effectifs réduits et leurs faibles mouvements du personnel ou les restrictions réglementaires visant les nominations définitives, limiteraient la portée de tels programmes. Il faudrait, néanmoins, dans l'intérêt du perfectionnement et de la motivation du personnel et dans le souci d'atteindre des niveaux d'efficacité et de compétence toujours plus élevés, poursuivre les efforts en vue de mettre sur pied des programmes d'organisation des carrières bien structurés, intégrés à une formation adaptée aux besoins particuliers des organisations et conçus de façon à encourager une pleine participation des femmes.

39. La nécessité de remédier à la sous-représentation notable des femmes dans les classes supérieures à la classe P-3 est un autre aspect important pour ce qui est d'améliorer la situation en matière de recrutement et d'organisation des carrières. Une simple révision des règlements et des procédures n'est sans doute pas suffisante. Un effort systématique devrait être fait pour recruter, en nombre nettement plus élevé, des jeunes femmes qui puissent faire carrière dans les organisations. Simultanément, il faudrait intensifier le recrutement de femmes qualifiées aux niveaux supérieurs à la classe P-3 et améliorer les possibilités d'avancement aux postes supérieurs.

F. Coopération des Etats Membres

40. A l'exception de l'ONU et de l'UNESCO, aucune des organisations n'a signalé d'augmentation du nombre des candidatures féminines, malgré les appels répétés adressés aux Etats Membres. L'UNESCO avait enregistré une augmentation entre 1976 et 1978 (la proportion était passée de 19,4 % à 31,6 %) mais cette augmentation a été partiellement annulée par un recul en 1979. L'Organisation des Nations Unies n'a signalé qu'une faible progression. Certaines organisations ont fait observer que l'absence de candidates reflétait peut-être les politiques de recrutement des services nationaux d'où provenait une bonne partie de leur personnel. Il ressort donc clairement des réponses reçues des organisations que les Etats Membres eux-mêmes doivent faire beaucoup plus pour augmenter la proportion de femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies.

41. Il est intéressant de noter que le pourcentage de femmes dans les délégations à l'Assemblée générale lors des trente-troisième et trente-quatrième sessions était respectivement de 3,6 et 4,9 % dans le cas des représentants, de 10,8 et 9,4 % dans le cas des suppléants et de 6,4 et 15,4 % dans le cas des conseillers. L'UIT a signalé qu'un décompte des délégations nationales présentes à une conférence mondiale tenue récemment sous ses auspices avait révélé qu'à l'exclusion des représentants appartenant à des ambassades et à des missions, 97,4 % du personnel technique était composé d'hommes et 2,6 % de femmes, alors que pour le personnel administratif la proportion était de 66,7 % et 33,3 %, respectivement. L'Organisation a fait observer que ces chiffres correspondaient approximativement à la répartition des postes d'administrateurs dans son secrétariat.

### III. RESUME DES PRINCIPALES CONCLUSIONS

42. La grande majorité des chefs de secrétariat et des organes délibérants et/ou exécutifs se sont engagés à augmenter la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur dans les secrétariats de leurs organisations. Ils ont indiqué aussi qu'il faudrait appliquer rigoureusement le principe de l'égalité des chances (paragraphe 5, 6 et 10).

43. Malgré cet engagement et les efforts manifestement déployés pour accroître la proportion de femmes, dans les secrétariats des organisations, le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateur n'a en fait guère varié au cours des trois années écoulées, sauf à l'ONU, à la FAO, à l'UPU et à l'OMS (paragraphe 12).

44. Dans les cas où les organisations se sont fixé des objectifs, cette décision semble les avoir incitées à prendre des mesures pour accroître le pourcentage de femmes (paragraphe 19).

45. Il a été particulièrement difficile aux petites organisations d'augmenter leur effectif féminin (paragraphe 10, 12 et 18).

46. La majorité des femmes occupant des postes d'administrateur demeure concentrée dans les classes P-2 et P-3, par opposition aux hommes, qui sont concentrés dans la classe P-4 et parfois P-5 (paragraphe 14 et 39).

47. Les chefs de secrétariat de la plupart des organisations, en particulier des grandes organisations, ont publié d'utiles déclarations de principe concernant l'égalité des chances et des possibilités d'emploi, notamment pour les femmes (paragraphe 22 et 23).

48. Malgré les appels maintes fois adressés aux Etats membres par les chefs de secrétariat ou les organes exécutifs et/ou délibérants, il ne semble guère que les gouvernements aient réagi en proposant un plus grand nombre de candidates aux postes vacants dans les secrétariats (paragraphe 37 et 40).

49. Pratiquement toutes les organisations ont revu leur règlement et leur statut du personnel à un moment ou à un autre pour en éliminer toute disposition discriminatoire (paragraphe 28).

#### IV. RECOMMANDATIONS

1. Les chefs de secrétariat et/ou les organes délibérants devraient continuer à suivre de près le problème de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs dans les secrétariats des organisations, en particulier aux grades supérieurs. Les chefs de secrétariat devraient faire connaître leur intérêt pour la question au personnel des organisations et, de temps à autre, revoir les mesures déjà prises et examiner celles qui pourraient être envisagées afin d'arriver à une répartition équitable des hommes et des femmes dans les secrétariats (paragraphe 24).
2. Toutes les organisations, en particulier les plus grandes, qui ont le plus de latitude, devraient se fixer des objectifs qui les inciteraient à augmenter la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur dans leurs secrétariats (paragraphe 20).
3. Les organisations devraient insister auprès des Etats Membres pour qu'ils assument leur part de responsabilité dans l'effort tendant à assurer une représentation plus équitable des femmes dans le personnel des organisations de la catégorie des administrateurs, en engageant eux-mêmes, un plus grand nombre de candidates (paragraphe 37).
4. Les services du personnel des diverses organisations devraient être priés de prendre des mesures pour augmenter la proportion de femmes en organisant des missions de recrutement spéciales, en collaborant avec les représentants des gouvernements, en maintenant des contacts avec les organisations capables de trouver des candidates qualifiées et en suivant de près l'attitude que les services organiques réservent aux candidatures féminines (paragraphe 37).
5. Il faudrait redoubler d'efforts pour recruter dans les classes inférieures davantage de jeunes femmes qui puissent faire carrière dans les organisations. Il faudrait simultanément intensifier le recrutement de femmes qualifiées aux niveaux supérieurs à la classe P-3 (paragraphe 39).
6. Il faudrait revoir la composition des comités ou organes consultatifs où le pourcentage de femmes est faible afin d'essayer d'améliorer leur représentation. Dans les cas où les membres de ces organes sont nommés conjointement par le chef du secrétariat et par le syndicat ou l'association du personnel, il faudrait que ce syndicat ou cette association s'efforcent de présenter un plus grand nombre de candidatures féminines à ces postes (paragraphe 26).
7. Afin de favoriser le déroulement des carrières des femmes, les organisations devraient revoir les possibilités de formation qui leur sont offertes et les encourager à profiter de ces possibilités (paragraphe 38).
8. Les organisations devraient réviser leurs procédures et pratiques en matière de promotion afin d'assurer aux femmes des possibilités égales d'accéder aux postes supérieurs de la catégorie des administrateurs (paragraphe 39).
9. Les organisations devraient envisager de généraliser dès que possible la pratique du travail à temps partiel afin de donner aux femmes mariées une nouvelle incitation à accepter un emploi dans les secrétariats, en leur permettant de poursuivre leur carrière tout en continuant d'assumer leurs obligations familiales (paragraphe 35).

10. Dans chaque organisation (voir tableau 2), l'un des organes consultatifs s'occupant des questions de personnel devrait être expressément prié de surveiller à la lumière des recommandations formulées dans le présent rapport, les efforts faits par l'organisation pour améliorer la représentation des femmes au secrétariat et leurs perspectives de promotion et de carrière. Ledit organe devrait rendre compte chaque année au chef de secrétariat des résultats obtenus et des problèmes rencontrés et proposer toutes nouvelles mesures éventuellement nécessaires (paragraphe 24).

11. Le CAC devrait examiner régulièrement la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur et suivre également l'application des dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale relatives aux femmes. Cette surveillance devrait tendre, non seulement à obtenir des renseignements sur les progrès accomplis, mais aussi à susciter une action et des idées constructives destinées à améliorer la situation des femmes (paragraphe 16).

ANNEXE I

Troisième partie de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale  
adoptée le 20 décembre 1978

III

1. Prie 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 p. 100 du nombre total de ces postes, conformément au principe d'une répartition géographique équitable, et prie les autres organismes des Nations Unies d'établir pareillement des objectifs à cette fin;
2. Prie le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies de publier, conformément au principe d'une répartition géographique équitable, les déclarations de principe et les directives nécessaires pour favoriser l'égalité des possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes;
3. Prie le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies, pour atteindre ces objectifs :
  - a) De veiller à ce que les femmes soient désormais équitablement représentées dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel;
  - b) De revoir la documentation et la publicité actuelles en matière de recrutement ainsi que les procédures appliquées pour les promotions, les programmes internes de formation et le Règlement du personnel, afin d'assurer aux femmes et aux hommes l'égalité des possibilités de promotion et de carrière;
  - c) De revoir et de modifier, si besoin est, les dispositions du Règlement du personnel et les procédures régissant l'envoi des couples mariés au même lieu d'affectation, le congé de maternité, l'emploi à temps partiel et l'établissement d'horaires de travail souples;
4. Invite le Comité administratif de coordination à examiner la situation en ce qui concerne le recrutement des femmes et leurs possibilités de carrière dans les secrétariats des organismes des Nations Unies et à présenter à l'Assemblée générale, à partir de sa trente-quatrième session, des rapports périodiques comprenant des propositions précises en vue de la réalisation de cet objectif;
5. Demande aux Etats Membres d'aider l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées à accroître la proportion des femmes occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur en proposant la candidature d'un plus grand nombre de femmes et en collaborant avec le Secrétaire général à l'application des mesures de recrutement indiquées dans la présente résolution;
6. Prie le Corps commun d'inspection de suivre l'application des dispositions de la présente résolution ayant trait aux réformes concernant la politique du personnel et à 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 faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale à partir de sa trente-cinquième session;



## ANNEXE II

### Nations Unies : Répartition du personnel de la catégorie des administrateurs, par classe et par sexe, dans onze organisations (1977, 1978 et 1979)

ANNEXE II "A" : 1977

ANNEXE II "B" : 1978

ANNEXE II "C" : 1979

#### NOTE

Les données figurant dans la présente annexe se fondent sur les statistiques communiquées par onze organismes des Nations Unies (ONU, FAO, AIEA, OACI, OIT, OMCI, UIT, UNESCO, UPU, OMS et OMM). Elles concernent le personnel employé aux sièges et dans les autres bureaux permanents, mais font exclusion des agents engagés au titre des projets. Dans tous les cas, sauf trois, elles rendent compte de la situation à la fin de chacune des années considérées. Les chiffres de l'ONU et de l'AIEA reflètent la situation à la fin du mois de juin de chaque année et les chiffres de l'UNESCO se rapportent à l'ensemble de chacune des trois années et ne représentent pas la situation à des dates précises.

ANNEXE II "A"

ORGANISATION		1977										Variation en pourcentage par rapport à 1976
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	SDG/SSG et au-dessus	Total	%	
ONU	Total	102	631	1 004	934	523	214	81	39	3 528	100,0	+ 2,9
	Hommes	47	406	731	800	468	207	79	38	2 776	78,7	+ 1,7
	Femmes	55	225	273	134	55	7	2	1	752	21,3	+ 7,7
FAO	Total	64	176	246	459	310	124	28	17	1 424	100,0	+ 4,5
	Hommes	31	116	195	426	298	122	28	17	1 233	86,6	+ 3,6
	Femmes	33	60	51	33	12	2	-	-	191	13,4	+ 10,4
AIEA	Total	19	57	95	157	104	16	8	7	463	100,0	+ 7,7
	Hommes	12	34	85	147	102	16	8	7	411	88,8	+ 8,4
	Femmes	7	23	10	10	2	-	-	-	52	11,2	+ 2,0
OACI	Total	1	27	70	118	40	12	4	1	273	100,0	+ 1,5
	Hommes	1	18	50	115	40	12	4	1	241	88,3	+ 0,4
	Femmes	-	9	20	3	-	-	-	-	32	11,7	+ 10,3
OIT	Total	2	41	217	247	154	63	21	13	758	100,0	- 7,2
	Hommes	-	26	156	224	144	61	20	12	643	84,8	- 5,7
	Femmes	2	15	61	23	10	2	1	1	115	15,2	- 8,7
OMCI	Total	5	4	16	28	12	5	2	1	73	100,0	+ 2,8
	Hommes	2	1	7	27	12	5	2	1	57	78,1	+ 7,5
	Femmes	3	3	9	1	-	-	-	-	16	21,9	- 11,1
UIT	Total	2	27	57	59	34	16	-	9	204	100,0	+ 3,0
	Hommes	2	17	48	56	33	16	-	9	181	88,7	+ 3,4
	Femmes	-	10	9	3	1	-	-	-	23	11,3	0
UNESCO	Total	35	137	200	324	333	55	21	9	1 114	100,0	+ 4,7
	Hommes	21	62	129	276	306	53	21	8	876	78,6	+ 6,3
	Femmes	14	75	71	48	27	2	-	1	238	21,4	- 0,8
UPU	Total	1	9	20	17	10	2	3	2	64	100,0	+ 3,2
	Hommes	1	5	18	15	10	2	3	2	56	87,5	+ 1,8
	Femmes	-	4	2	2	-	-	-	-	8	12,5	+ 14,3
OMS	Total	19	98	147	184	298	94	27	14	881	100,0	- 3,2
	Hommes	12	50	94	162	280	92	26	14	730	82,9	- 2,4
	Femmes	7	48	53	22	18	2	1	-	151	17,1	- 6,8
OMM	Total	8	19	39	19	22	8	-	2	117	100,0	+ 3,5
	Hommes	5	15	34	18	22	8	-	2	104	88,9	+ 4,0
	Femmes	3	4	5	1	-	-	-	-	13	11,1	0

ANNEXE II "B"

ORGANISATION		1978										Variations en pourcentage par rapport à 1977
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	SDG/SSG et au-dessus	Total	%	
ONU	Total	83	615	1 064	945	535	231	78	42	3 594	100,0	+ 1,9
	Hommes	40	405	760	802	480	220	77	41	2 826	78,6	+ 1,8
	Femmes	43	210	304	143	55	11	1	1	768	21,4	+ 2,1
FAO	Total	60	162	250	457	333	147	35	16	1 460	100,0	+ 2,5
	Hommes	27	103	194	421	320	143	35	16	1 259	86,2	+ 2,1
	Femmes	33	59	56	36	13	4	-	-	201	13,8	+ 5,2
AIEA	Total	19	61	115	172	110	19	6	8	510	100,0	+ 10,2
	Hommes	11	37	102	161	109	19	6	8	453	88,8	+ 10,2
	Femmes	8	24	13	11	1	-	-	-	57	11,2	+ 9,6
OACI	Total	1	23	72	113	43	13	4	1	270	100,0	- 1,1
	Hommes	1	15	47	109	43	13	4	1	233	86,3	- 3,3
	Femmes	-	8	25	4	-	-	-	-	37	13,7	+ 15,6
OIT	Total	2	37	194	229	154	59	17	12	704	100,0	- 7,1
	Hommes	-	24	137	209	143	58	16	12	599	85,1	- 6,8
	Femmes	2	13	57	20	11	1	1	-	105	14,9	- 8,7
OMCI	Total	4	5	14	28	11	4	6	1	73	100,0	0
	Hommes	2	2	7	27	11	4	6	1	60	82,2	+ 5,3
	Femmes	2	3	7	1	-	-	-	-	13	17,8	- 18,8
UIT	Total	1	18	49	81	34	17	-	9	209	100,0	+ 2,5
	Hommes	1	14	36	75	33	17	-	9	185	88,5	+ 2,2
	Femmes	-	4	13	6	1	-	-	-	24	11,5	+ 4,3
UNESCO	Total	23	144	201	337	328	65	21	9	1 128	100,0	+ 1,3
	Hommes	13	70	124	283	301	63	21	8	883	78,3	+ 0,8
	Femmes	10	74	77	54	27	2	-	1	245	21,7	+ 2,9
UPU	Total	-	8	23	17	10	3	3	2	66	100,0	+ 3,1
	Hommes	-	6	19	15	10	3	3	2	58	87,9	+ 3,6
	Femmes	-	2	4	2	-	-	-	-	8	12,1	0
OMS	Total	14	82	145	184	268	79	30	14	816	100,0	- 7,4
	Hommes	7	43	88	162	253	76	29	14	672	82,3	- 7,9
	Femmes	7	39	57	22	15	3	1	-	144	17,7	- 4,6
OMM	Total	6	21	38	25	22	8	-	2	122	100,0	+ 4,3
	Hommes	5	15	32	23	22	8	-	2	107	87,7	+ 2,9
	Femmes	1	6	6	?	-	-	-	-	15	12,3	+ 15,4

ANNEXE II "C"

ORGANISATION	1979											
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	SDG/SSG et au- dessus	Total	%	Variations en pourcentage par rapport à 1978	
ONU	Total	74	607	1 097	1 000	557	224	79	48	3 686	100,0	+ 2,6
	Hommes	37	383	786	830	504	211	77	45	2 873	78,0	+ 1,7
	Femmes	37	224	311	170	53	13	2	3	813	22,0	+ 5,9
FAO	Total	60	181	258	493	334	163	35	17	1 541	100,0	+ 5,5
	Hommes	35	111	194	456	320	159	35	17	1 327	86,1	+ 5,4
	Femmes	25	70	64	37	14	4	-	-	214	13,9	+ 6,5
AIEA	Total	14	56	119	175	124	18	8	8	522	100,0	+ 2,4
	Hommes	10	30	106	162	123	18	8	8	465	89,1	+ 2,6
	Femmes	4	26	13	13	1	-	-	-	57	10,9	-
OACI	Total	-	25	82	117	44	16	3	1	286	100,0	+ 6,7
	Hommes	-	16	58	112	44	16	3	1	250	86,8	+ 7,3
	Femmes	-	9	24	5	-	-	-	-	38	13,2	+ 2,7
OIT	Total	1	35	189	221	150	56	18	11	681	100,0	- 3,3
	Hommes	-	24	132	203	141	55	17	11	583	85,6	- 2,7
	Femmes	1	11	57	18	9	1	1	-	98	14,4	- 6,7
OMCI	Total	1	7	15	23	22	4	6	1	79	100,0	+ 8,2
	Hommes	1	3	6	22	22	4	6	1	65	82,3	+ 8,3
	Femmes	-	4	9	1	-	-	-	-	14	17,7	+ 7,7
UIT	Total	1	18	47	81	34	17	-	9	207	100,0	- 0,9
	Hommes	1	13	35	75	33	17	-	9	183	88,4	- 1,1
	Femmes	-	5	12	6	1	-	-	-	24	11,6	-
UNESCO	Total	26	144	218	328	313	62	24	10	1 125	100,0	- 0,3
	Hommes	15	73	142	275	287	60	24	10	886	78,7	+ 0,3
	Femmes	11	71	76	53	26	2	-	-	239	21,3	- 2,4
UPU	Total	-	9	20	16	6	6	3	2	62	100,0	- 6,1
	Hommes	-	6	16	14	6	6	3	2	53	85,5	- 6,6
	Femmes	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14,5	+ 12,5
CMS	Total	12	78	145	174	255	89	30	14	797	100,0	- 2,3
	Hommes	5	40	82	154	238	85	29	14	647	81,2	- 3,7
	Femmes	7	38	63	20	17	4	1	-	150	18,8	+ 4,2
OMM	Total	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0	- 3,3
	Hommes	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1	- 2,8
	Femmes	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9	- 6,7

## ANNEXE III

## PERSONNEL FEMININ OCCUPANT DES POSTES D'ADMINISTRATEUR, PAR NATIONALITE (1983)

PAYS	ONU	FAO	ATEA	OACI	OIT	OMCT	UIT	UNESCO	UPU	OMS	OMM	TOTAL
Afrique du Sud	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Algérie	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Allemagne (République Fédérale d')	11	13	3	-	7	-	-	6	-	2	-	42
Angola	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Arabie saoudite	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Argentine	20	-	-	1	2	-	-	7	-	3	-	33
Australie	7	2	-	-	1	-	-	3	-	3	-	16
Autriche	9	3	11	-	-	-	-	2	-	-	-	27
Barbade	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Belgique	11	8	-	2	1	-	-	3	-	2	-	28
Birmanie	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Bolivie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Bresil	3	-	1	-	-	-	1	3	-	1	-	9
Bulgarie	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Canada	15	4	1	10	1	-	-	5	-	-	-	44
Chili	23	-	-	1	1	-	-	2	-	2	-	32
Cameroun	31	-	-	-	-	-	-	6	-	1	-	38
Cyprus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Colombie	5	-	-	-	2	-	-	2	-	1	-	10
Congo	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Corée (République populaire de)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Costa Rica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Cuba	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Danemark	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4
Egypte	6	2	-	-	-	-	-	3	2	3	-	17
El Salvador	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Equateur	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4
Espagne	13	2	-	1	-	-	3	3	-	3	1	27
Etats-Unis d'Amérique	194	28	12	2	11	-	-	3	-	27	-	306
Ethiopie	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Finlande	7	1	1	-	-	1	-	3	-	-	-	14
France	14	26	5	5	17	4	4	47	-	3	2	131
Ghana	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
Grèce	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	3
Guatemala	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guyane	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	6
Haïti	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Honduras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hongrie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Inde	5	1	-	-	2	-	-	2	-	-	-	11
Indonésie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Iraq	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Irak	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
Irlande	1	3	1	1	2	1	-	1	-	2	-	12
Islande	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Israël	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4
Italie	11	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	16
Jamahiriya arab libanaise	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Jamaïque	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Japon	9	1	-	-	-	-	-	3	-	-	-	13
Jordanie	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	4
Kenya	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Lesotho	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Liban	5	3	1	-	2	-	-	2	-	-	-	13
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Madagascar	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Malaisie	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Malte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Maroc	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
Mariou	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mexique	5	3	-	1	-	-	-	1	-	-	-	9
Népal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nigeria	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Niger	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Norvège	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	4
Nouvelle-Zélande	3	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7
Ouganda	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Pakistan	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Palaos	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Paraguay	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Pays-Bas	3	3	1	-	-	-	-	3	-	-	-	10
Pérou	8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	9
Philippines	13	4	-	1	2	-	-	-	-	3	-	23
Pologne	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
Portugal	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
République arab syrienne	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
République centrafricaine	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
République socialiste soviétique d'Ukraine	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
République-Unie de Tadjikistan	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
République-Unie de Tchad	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3
Royaume du Maroc	73	3	10	4	15	5	2	2	-	2	3	107
Sénégal	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Soudan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Singapour	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Sri Lanka	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Suède	7	5	1	-	1	-	-	1	-	-	-	16
Suisse	13	5	4	-	13	-	-	-	-	-	3	38
Tadjikistan	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Taiwan	7	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	11
Tanzanie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Tchad	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Tchecoslovaquie	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Togo	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Tonkin	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Tunisie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Turquie	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
URSS	21	-	2	-	3	1	-	4	-	1	2	34
Uruguay	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	5
USA	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Vietnam	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Yemen	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Zimbabwe	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Zaire	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Zambie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Zimbabwe	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	103	201	57	37	105	43	24	75	8	14	5	487

NOTE: Les 103 pays sont les pays présents dans le tableau ci-dessus. Les nombres d'administrateurs occupant des postes d'administrateur par pays sont indiqués dans le tableau ci-dessus.

NOTE: Les données sont rapportées au 1/1/83.

