JIU/REP/82/4

Situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures: deuxième rapport intérimaire

Etabli par

Earl D. Sohm

Corps Commun d'Inspection

Corps Commun d'Inspection

Genève
Mars 1982

JIU/REP/82/4

Situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures : deuxième rapport intérimaire

Etabli par
Earl D. Sohm
Corps commun d'inspection

GE.82-02008

Genève
Mars 1982

Table des matières

		Paragraphes	Page
I.	INTRODUCTION	1 - 5	1
II.	EVOLUTION DEPUIS 1977	6 - 10	2
III.	APERCU GENERAL	11 - 19	4
IV.	MESURES PRISES SUR DES POINTS PARTICULIERS	20 - 33	8
	A. Objectifs	20 - 21	8
	B. Egalité des chances en matière de promotion et de carrière	22 - 27	8
	C. Mesures destinées à lutter contre la discrimination et les tracasseries	28	16
	D. Mesures destinées à accélérer l'application des directives de politique générale	29 - 30	16
	E. Autres mesures prises	31 - 33	17
V.	RECOMMANDATIONS	34 - 35	19

TABLEAU 1	Participation des femmes dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel	9
TABLEAU 2	Révision des documents de recrutement et des procédures de promotion, des programmes internes de formation et des règlements du personnel	11
TABLEAU 3	Etat actuel de certains règlements du personnel	12
TABLEAU 4	Pratiques en matière de recrutement	14
TABLEAU 5	Questions particulières visées dans la résolution 35/210	15
GRAPHIQUE 1	Nations Unies : Effectifs des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (et des catégories supérieures), par classe et par sexe, dans onze organisations (1976 et 1981)	5
GRAPHIQUE 2	Nations Unies : Concentration du personnel par classe dans onze organisations en 1976 et 1981	6

Table des matières (suite)

ANNEXE I Partie V de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale

ANNEXE II Répartition des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs par classe et par sexe dans onze organismes des Nations Unies (1980)

ANNEXE III Répartition des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs par classe et par sexe dans onze organismes des Nations Unies (1981)

ANNEXE IV Catégorie des administrateurs : fonctionnaires du sexe féminin, par nationalité (1980)

ANNEXE V Organisation mondiale de la santé

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport a été établi comme suite à la section V de la résolution 35/210, par laquelle l'Assemblée générale a demandé au Corps commun d'inspection de continuer de suivre l'évolution en ce qui concerne la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures dans le système des Nations Unies et de lui faire rapport au plus tard à sa trente-septième session. Dans cette résolution, l'Assemblée s'est déclarée profondément préoccupée par le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'avait pas augmenté, et elle a demandé aux Etats Membres et au Secrétaire général de l'ONU, ainsi qu'aux chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies, de prendre des mesures spécifiques 1/.

2. Le présent rapport donne un aperçu des mesures prises dans les diverses organisations depuis la présentation du rapport intérimaire publié sous la cote JIU/REP/80/4. L'inspecteur s'efforce aussi d'exposer brièvement les progrès généraux accomplis depuis la publication du premier rapport (JIU/REP/77/7).

3. Les renseignements figurant dans le présent rapport sont fondés sur les données recueillies par le CCI au moyen d'un questionnaire envoyé à toutes les organisations participantes 2/. Les tableaux de base figurant dans le document JIU/REP/80/4 ont été mis à jour dans le présent rapport pour faire apparaître l'évolution de la situation dans chacune des organisations.

4. L'inspecteur reconnaît que le délai qui s'est écoulé entre le présent rapport et le rapport publié en 1980 a été relativement court. Il faut un délai considérable pour enregistrer une évolution notable et des progrès importants, mais le temps qui s'est écoulé est suffisant pour permettre de dégager certaines tendances en ce qui concerne la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures.

5. L'inspecteur tient à remercier les organisations qui ont répondu au questionnaire dans le délai très restreint que le CCI a dû fixer pour respecter les dates limites établies.

1/ A/Res/35/210, section V (voir annexe I).

2/ Comme le rapport précédent, le présent rapport porte sur les organisations ci-après du système des Nations Unies : Organisation des Nations Unies (des renseignements distincts ont été reçus du HCR et de l'ONUDI et utilisés comme il convenait dans la présente étude), FAO, AIEA, OACI, BIT, OMCI, UIT, Unesco, UPU, OMS et OMM. L'OMPI est incluse dans le présent rapport étant donné qu'elle est devenue organisation participante au CCI le 1er janvier 1982.

II. EVOLUTION DEPUIS 1977

6. Le rapport publié sous la cote JIU/REP/77/7 3/ a été reçu avec satisfaction par le Comité administratif de coordination (CAC), qui a reconnu qu'il importait 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 accepté dans son principe la proposition visant à fixer des objectifs pour l'emploi des femmes, et il a généralement admis, avec certaines réserves, que des objectifs de recrutement pouvaient et devaient être utilisés comme stimulants internes pour promouvoir la pleine et entière participation des femmes à l'activité des secrétariats. Le rapport du CCI et les observations du CAC concernant ce rapport ont été examinés par l'Assemblée générale à sa trente-troisième session, en 1978. Il a été généralement admis que les femmes devaient participer plus pleinement, dans des conditions d'égalité avec les hommes, aux activités des secrétariats des organismes des Nations Unies. Dans la résolution adoptée par l'Assemblée générale, il était 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 carrières pour les femmes.

7. En 1980, le document JIU/REP/80/4 4/ constituait un rapport intérimaire sur l'évolution dans les diverses organisations en ce qui concerne la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures. Il était clair que la majorité des chefs de secrétariat et des organes directeurs s'étaient engagés à accroître la proportion des femmes occupant des postes d'administrateur dans les secrétariats. Le rapport précisait aussi qu'en dépit de cet engagement et des efforts visibles qui avaient été déployés, il n'y avait eu que peu de changements réels entre 1980 et 1977 en ce qui concernait le pourcentage de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs, sauf à l'ONU, à la FAO, à l'UPU et à l'OMS. Il était évident que là où des objectifs avaient été fixés par les organisations, cela semblait avoir poussé les organisations en question à prendre des mesures spécifiques en vue d'accroître le pourcentage des femmes. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations, dont certaines avaient déjà été formulées dans le rapport du CCI de 1977. Il était recommandé une fois de plus que le CAC examine régulièrement la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs dans l'espoir que ceci susciterait une action et des idées constructives destinées à améliorer la situation des femmes.

8. Le CAC a formulé ses observations concernant le rapport de 1980 5/ et a souligné que ce rapport ne contenait pas de nouvelles recommandations de fond et, dans une certaine mesure, reprenait les recommandations déjà formulées dans le premier rapport de 1977. En préparant son rapport pour la trente-cinquième session de l'Assemblée générale, l'inspecteur avait reconnu qu'il importait de répéter certaines des recommandations formulées dans le rapport antérieur, parce que toutes les organisations ne leur avaient pas donné suite à tous égards. Le CAC soulignait aussi que les bilans de la situation touchant l'emploi des femmes

---

3/ A/33/105, 24 mai 1978.

4/ A/35/182, 18 juillet 1980.

5/ A/35/182/Add.1, 6 novembre 1980.

dans les organisations ne devraient pas être trop fréquents, parce que les changements ne peuvent être discernés que sur une période relativement longue - environ cinq ans. Le CAC reconnaissait que les organisations avaient déjà accepté le principe de la proposition tendant à fixer des objectifs chiffrés pour l'emploi des femmes, mais il soulignait que les objectifs fixés devaient être raisonnablement en rapport avec les besoins effectifs. Le CAC soulignait aussi que les organisations souscrivaient à la recommandation selon laquelle les Etats Membres devraient assumer leur part de responsabilité dans l'effort tendant à assurer une représentation plus équitable des femmes dans les secrétariats. Le CAC suggérait que l'Assemblée générale prenne note du rapport du CCI et demande au Secrétaire général de faire rapport à l'Assemblée générale à sa quarantième session.

9. Dans la résolution qu'elle a adoptée à sa trente-cinquième session (voir annexe I), l'Assemblée générale a exprimé sa profonde préoccupation devant le fait que la proportion des femmes au secrétariat n'avait pas augmenté. L'Assemblée générale a demandé de nouveau aux Etats Membres de poursuivre leurs efforts pour 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. Un certain nombre d'objectifs spécifiques étaient fixés dans la résolution. Le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies y étaient aussi priés d'examiner de nouvelles mesures qui aideraient "à appliquer les directives de politique générale concernant la nomination, la promotion et l'affectation de femmes dans les secrétariats, y compris la possibilité de désigner un fonctionnaire supérieur pour coordonner ces fonctions".

10. Dans le présent rapport intérimaire du CCI, il est reconnu que peu de temps s'est écoulé depuis le rapport de 1980. En conséquence, l'inspecteur réitérera certaines des recommandations déjà formulées dans les deux derniers rapports et qui continuent de nécessiter une attention et une action de la part de certaines organisations. Dans certains cas, quelques organisations n'ont pas appliqué les mesures approuvées par le CAC et l'Assemblée générale.

III. APERCU GENERAL

11. En 1976, 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 8 715 fonctionnaires, dont 82,3 % d'hommes et 17,7 % de femmes. A la fin de 1981, cet effectif total atteignait 9 372 fonctionnaires, dont 80,4 % d'hommes (contre 81,7 % en 1979) et 19,6 % de femmes (contre 18,3 % en 1979). On relève donc dans l'ensemble une légère progression de la proportion de femmes 6/. Voir annexes II et III.

12. Certaines organisations ont enregistré des progrès sensibles depuis 1976. Par exemple, la proportion des femmes à l'Organisation des Nations Unies a augmenté de 33,7 % depuis 1976. Cette proportion a augmenté de 28,9 % à la FAO, de 41,3 % à l'OACI, de 31,4 % à l'AIEA et de 28,6 % à l'UPU. Ces chiffres doivent être considérés avec prudence du fait que la proportion de femmes par rapport aux hommes demeure peu satisfaisante. Par exemple, malgré l'augmentation importante en pourcentage intervenue à l'AIEA depuis 1976 en ce qui concerne la proportion de femmes, le pourcentage total de femmes dans cette organisation depuis 1976 a diminué (en 1976, il était de 11,9 %; en 1981, il était de 11,3 %). Certaines organisations comme le BIT ont enregistré une diminution en pourcentage depuis 1976 en ce qui concerne le nombre de femmes. De fait, ce pourcentage a diminué sensiblement entre 1976 et 1979 à la suite d'une réduction des effectifs imputable à des compressions budgétaires, qui, pour diverses raisons, a entraîné le départ d'un plus grand nombre de femmes que d'hommes. Depuis 1980, le pourcentage de femmes a augmenté régulièrement jusqu'à rattraper maintenant le niveau de 1976 (15,6 %). Au HCR, en revanche, l'augmentation en 1981 par rapport à 1980 a été de 25 %.

13. L'Organisation des Nations Unies demeure de toutes les organisations celle qui emploie la plus forte proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs - 24,4 %. L'Unesco occupe le deuxième rang dans le système des Nations Unies, avec un pourcentage de 22,4 %. A l'OMS, bien que le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs ait diminué depuis 1976, la proportion de femmes dans cette catégorie est de 18,8 %; elle est de 17,7 % à l'OMCI, de 15,6 % au BIT et de 14,6 % à la FAO. Il semble que les organisations dont l'effectif total a augmenté sensiblement ont recruté un pourcentage de femmes plus élevé qu'auparavant. Ceci est confirmé par les chiffres concernant l'ONU, la FAO et l'AIEA.

14. Des zone organisations, c'est le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui emploie le plus d'administrateurs 6/. En 1981, le nombre total d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur était, à l'ONU, de 3 820, soit 40,8 % de l'effectif total des fonctionnaires de cette catégorie employés par l'ensemble des organisations. Parmi les fonctionnaires femmes, 50,8 % étaient employées par l'Organisation des Nations Unies. Les cinq plus grandes organisations, à savoir l'ONU, la FAO, le BIT, l'Unesco et l'OMS, comptaient ensemble en 1981 85,3 % de l'effectif total des administrateurs et 90,8 % des femmes occupant des postes de cette catégorie.

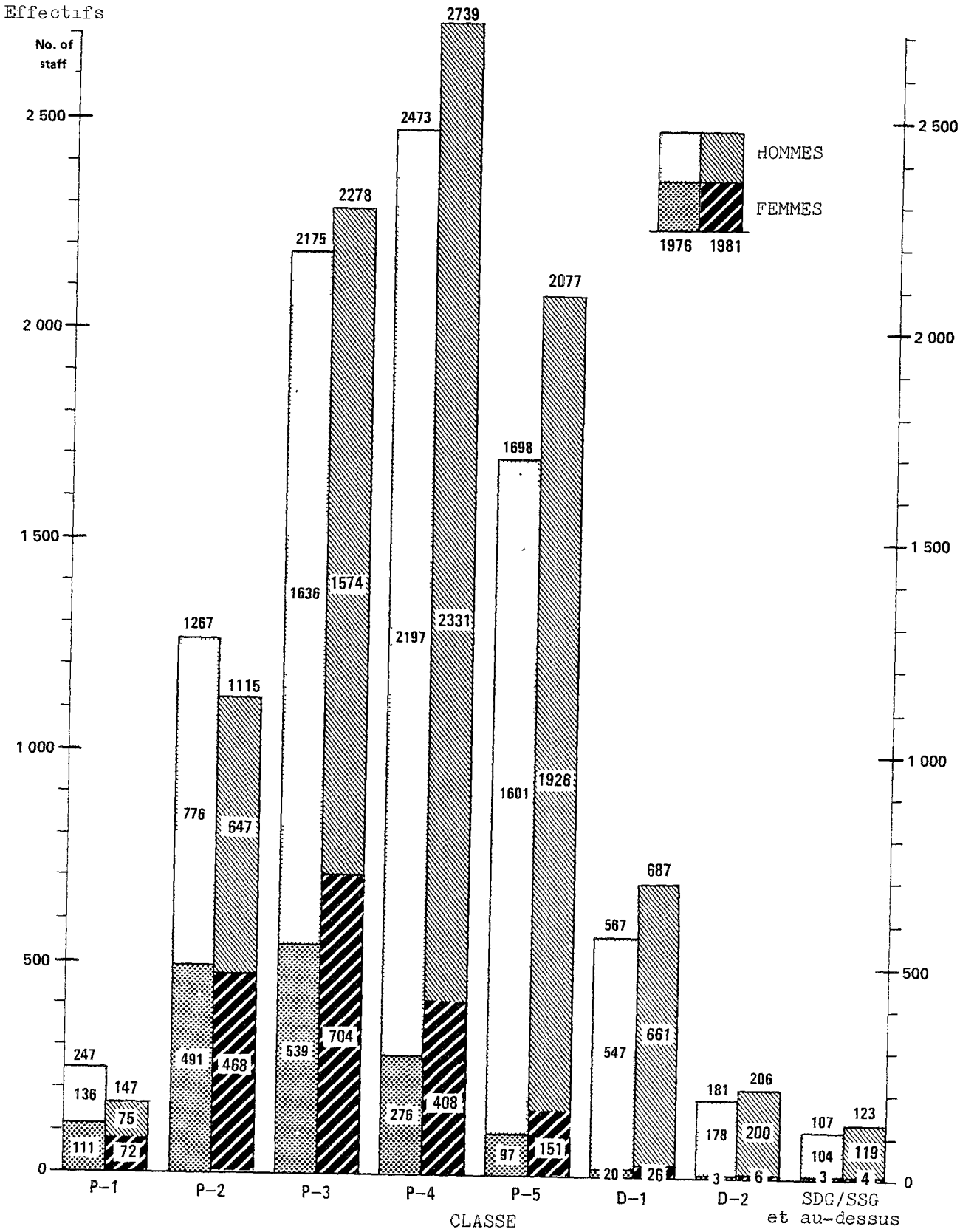
15. Depuis 1976, le nombre de postes des classes supérieures de la catégorie des administrateurs a continué d'augmenter et celui des classes inférieures de diminuer (voir graphiques 1 et 2). Par exemple, dans le cas de l'ONU, il y

---

6/ L'OMPI n'est pas incluse dans les chiffres indiqués dans ce paragraphe, étant donné qu'il s'agit d'une comparaison avec l'année 1976 pour laquelle l'OMPI ne fournissait pas encore de données statistiques.

Graphique 1*

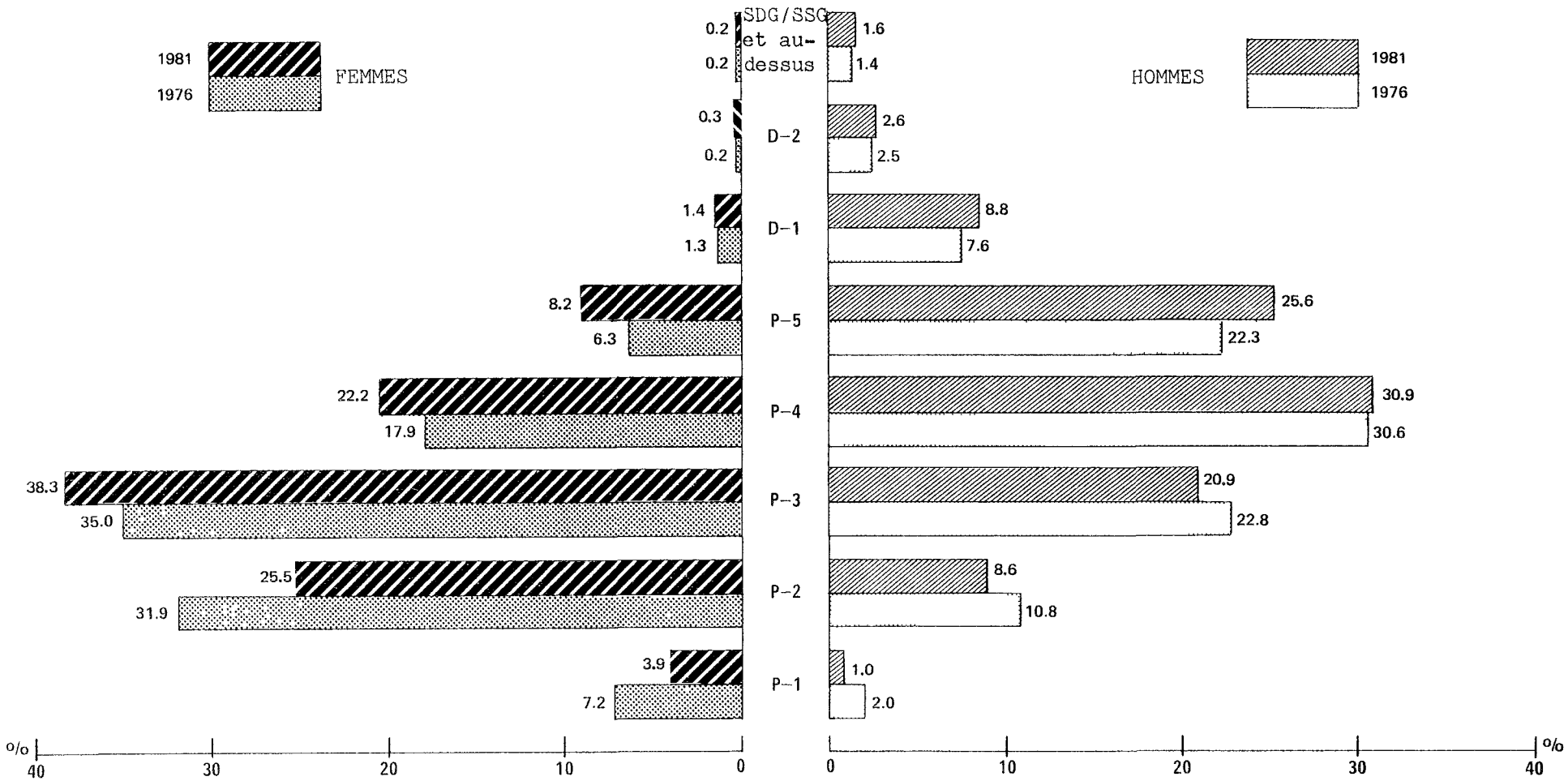
NATIONS UNIES : EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE DES ADMINISTRATEURS (ET DES CATEGORIES SUPERIEURES), PAR CLASSE ET PAR SEXE, DANS ONZE ORGANISATIONS (1976 et 1981)



* Non compris l'OMPI.

Graphique 2*

NATIONS UNIES : CONCENTRATION DU PERSONNEL PAR CLASSE DANS ONZE ORGANISATIONS
En 1976 et 1981 (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.

* Non compris l'OMPI.

avait 100 fonctionnaires de la classe P-1 en 1976 et 52 en 1981. Bien que l'effectif total ait augmenté d'environ 400 par rapport à 1976, le nombre de fonctionnaires de la classe P-2 est aujourd'hui inférieur à ce qu'il était alors. Dans le cas de l'ONU, l'augmentation a porté sur les fonctionnaires des classes P-4 et P-5 et des classes supérieures. En même temps, le nombre de femmes occupant des postes de cette classe et de la classe D-1 a considérablement augmenté. Au-dessus de la classe D-1, il y a eu très peu de progrès de ce point de vue. Cette tendance en ce qui concerne les classes supérieures de la catégorie des administrateurs semble se retrouver dans la plupart des organisations. Dans le cas de la FAO et de l'OMS, le nombre de femmes a augmenté dans toutes les classes, de P-1 à D-1 7/. L'ONU compte maintenant trois femmes ayant rang de sous-secrétaire général, y compris une qui occupe le poste de Sous-secrétaire général aux services du personnel. Le BIT est le seul autre organisme où une femme occupe un poste de ce niveau. De nouveaux efforts devraient être déployés pour rechercher des femmes pour occuper des postes des classes les plus élevées de la catégorie des administrateurs. Aucune femme n'a jamais été chef de secrétariat d'un organisme des Nations Unies.

16. Le pourcentage de femmes occupant un poste de la catégorie des administrateurs a généralement tendance à augmenter, mais cette augmentation n'est pas aussi rapide que celle de l'effectif total. Ceci fait ressortir la nécessité de redoubler d'efforts pour recruter des femmes et les promouvoir aux classes supérieures.

17. Lorsqu'on examine les progrès réalisés à l'ONU, il faut tenir compte du fait que 24,5 % de tous les postes de la catégorie des administrateurs ne sont pas soumis à la répartition géographique; à l'OMCI, 57,1 % des postes occupés par des femmes ne sont pas soumis à la répartition géographique; ce pourcentage est de 41,5 % pour l'OACI, de 31 % pour l'OMPI et de 13 % pour la FAO.

18. C'est à l'OMS que l'on trouve la plus forte proportion (14,65 %) de femmes occupant un poste d'expert des services extérieurs. Ce pourcentage est de 7,4 % à l'Unesco et de 6,4 % au BIT, qui compte en outre 20 % de femmes occupant un poste d'expert associé. A l'ONU, le pourcentage correspondant est de 5,3 %, et à la FAO de 4,6 %. Il serait possible de faire mieux en ce qui concerne cette catégorie.

19. En ce qui concerne la répartition par nationalité des femmes occupant des postes d'administrateur, 110 pays étaient représentés en 1980 contre 103 en 1978. Cette augmentation est importante. Comme le montre l'annexe IV, il y a une nette tendance à recruter davantage de femmes originaires de pays en développement : entre 1978 et 1980, le nombre de femmes originaires de ces pays a été important. Par exemple, la représentation de l'Egypte est passée de 17 à 23, celle des Philippines de 23 à 30, celle de Singapour de 2 à 9, et celle de la Jamaïque de 5 à 12. Des progrès ont aussi été enregistrés en ce qui concerne certains pays développés comme la République fédérale d'Allemagne (56 femmes contre 42 en 1978), l'Australie (23 contre 16), l'Autriche (38 contre 27) et le Japon (20 contre 13). En 1981, le recrutement semble s'être amélioré dans certaines régions. Par exemple, 26,2 % étaient des femmes originaires d'Afrique, 28,3 % des femmes originaires de l'Asie et du Pacifique, et 30,8 % des femmes originaires du Moyen-Orient. Les Etats Membres devraient n'épargner aucun effort pour augmenter le nombre de femmes candidates à un poste de la catégorie des administrateurs ou de rang supérieur.

7/ Au HCR, le nombre de femmes de la classe P.5 a plus que doublé entre 1980 et 1981.

IV. MESURES PRISES SUR DES POINTS PARTICULIERS

A. Objectifs

20. Dans ses rapports de 1977 et 1980, le CCI a suggéré de fixer, dans tous les cas où cela est possible, des objectifs chiffrés pour le recrutement des femmes et pour le pourcentage de femmes employées par les organisations. Dans le rapport de 1977, il était aussi suggéré que, pour donner plus d'efficacité aux objectifs, on fixe pour ceux-ci non seulement des chiffres globaux pour l'ensemble d'une organisation, mais aussi des objectifs précis pour chacun des grands services. Dans ses observations concernant le rapport de 1977, le CAC a accepté l'idée de fixer des objectifs pour autant que ceux-ci soient raisonnables. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a invité le Secrétaire général à accroître de 25 % en cinq ans le nombre de femmes occupant à l'Organisation des Nations Unies des postes soumis à la répartition géographique; cet objectif a été pratiquement atteint. D'autres organismes des Nations Unies étaient aussi invités à fixer des objectifs. Outre l'ONU, seuls l'Unesco, l'OMS et le BIT ont fixé des objectifs spécifiques. Dans le cas de l'Unesco, l'objectif était de 27 % avant 1982 (à la fin de 1981, le chiffre effectif était de 22,24 %); pour l'OMS, l'objectif était de 20 % avant 1982 (à la fin de 1981, le chiffre effectif était de 18,8 %). En 1981, le Directeur général du BIT a approuvé un objectif de 25 % pour ce qui est de la proportion souhaitable de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs, à atteindre avant 1985. C'est un bon objectif qui exigera des efforts particuliers de la part du BIT eu égard au pourcentage de femmes qu'il emploie actuellement dans la catégorie des administrateurs.

21. L'inspecteur continue de penser que la fixation d'objectifs est de nature à inciter les services du personnel et les organisations dans leur ensemble à recruter davantage de femmes dans la catégorie des administrateurs. De plus, certaines organisations ont pris des mesures spécifiques pour atteindre l'objectif qu'elle s'était fixée. A l'ONU, par exemple, le Sous-secrétaire général aux services du personnel a avisé les chefs de département, en mars 1980, que deux nominations sur cinq devraient concerner des femmes, en particulier aux classes les plus élevées. Cette orientation a été réaffirmée en février 1981. Le Directeur général de l'OMS a adressé de nouvelles instructions à tous les directeurs de programme pour les inviter à accorder une attention particulière aux candidatures de femmes pour pourvoir des postes vacants. Il s'est efforcé le plus possible d'encourager les candidatures de femmes. L'inspecteur reconnaît que dans certains cas, par exemple pour les petites organisations de caractère technique, et aussi pour les plus grandes organisations qui ont des programmes techniques importants, par exemple la FAO et l'OMS, le recrutement a tendance à refléter dans une certaine mesure la proportion de femmes occupant des postes correspondants dans les services compétents des Etats membres. On constate dans le monde en général une certaine augmentation du nombre de femmes employées dans ces services techniques. Certaines organisations, par exemple l'OMS, emploient probablement dans leurs services techniques un pourcentage de femmes plus élevé que ne le font de nombreux pays.

B. Egalité des chances en matière de promotion et de carrière

22. Dans sa résolution 35/210, l'Assemblée générale a demandé que les mesures nécessaires soient prises pour appliquer pleinement les dispositions de la partie III de sa résolution 33/143. Certaines de ces mesures font l'objet des tableaux 1, 2 et 3.

Tableau 1

PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS ET ADMINISTRATIFS S'OCCUPANT DES QUESTIONS DE PERSONNEL

Organisation	Organes	Pourcentage de femmes 1979	Pourcentage de femmes 1981	Observations
ONU	- Comité des nominations et des promotions - Commission des nominations et des promotions - Groupe de travail des nominations et des promotions - Comité de recours en matière de classement - Comité consultatif mixte - Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire - Commission paritaire de recours - Comité paritaire de discipline	24 - - 27 60 20 31	31x 33 35 33 33 43 36 29	Les femmes entrent pour plus de 25 % dans la composition de chaque organe considéré individuellement et pour 33,5 % dans la composition globale (58 sur 173).
FAO	- Comité et sous-Comité des effectifs permanents - Comité de sélection du personnel de la catégorie des administrateurs - Comité de selection du personnel de la catégorie des services généraux - Comité de sélection du personnel des services extérieurs - Commission de recours - Comité des pensions - Comité consultatif pour la formation externe	0 12 55 0 25 11 0	10 12 62 2 25 22 0	
AIEA	- Comité consultatif mixte - Comité mixte du personnel de la catégorie "P" - Comité consultatif mixte du personnel des catégories "G" et "M+O" - Commission paritaire de recours - Comité paritaire de discipline - Comité mixte de la Caisse commune des pensions	8 0 33 33 40 8		On trouvera dans le document SEC/NOT/782 la liste des membres des divers comités s'occupant de l'administration du personnel et du bien-être du personnel.
OACI	- Comité des nominations et des promotions - Comité consultatif du personnel - Commission paritaire consultative de recours - Comité des pensions	0 0 0 0	0 0 1 0	Une femme est secrétaire du Comité des pensions depuis 1974.
BIT	- Sous-Commission de l'egalité des chances - Comité administratif - Comité de gestion du personnel - Comité des rapports - Comité d'appel de la classification des postes de la catégorie des services généraux - Comite d'appel de la classification des postes de la catégorie des administrateurs - Comité paritaire de la formation du personnel	 13 5 0 33 14 43	50 14 3 0 50 16 16	Quatre membres - un G et un P de chaque sexe. Des comités de sélection pour pourvoir tous les postes vacants ont été créés en 1981. Cinq suppléants femmes sur un total de 16.
OMCI	- Comité consultatif mixte - Comité des nominations et des promotions - Commission paritaire de recours - Commission permanente de classification des postes	10 8 11 -	40 13 22 33	Les trois premiers organes ont été créés en 1977 et il n'y a eu qu'un changement en ce qui concerne leur composition. Le dernier organe n'a été constitué qu'en 1980.
UIT	- Comité consultatif mixte - Commission des nominations et des promotions - Commission de recours - Commission de révision du classement	14 0 0 0	0 50 33 0	Pour les postes de G.1 à P.1.
Unesco	- Conseil consultatif sur la politique du personnel - Comité consultatif du personnel supérieur - Comité consultatif du personne subalterne - Commission de recours (catégorie "P")* - Commission de recours (catégorie "G")* - Commission paritaire de discipline - Comité des pensions	 8 24 56 20 73 50 0		Une attention particulière est accordée à la participation des femmes aux organes consultatifs s'occupant des questions de personnel, dont la composition est en cours de renouvellement (janvier 1982). * membres elus par le personnel
UPU	- Commission des nominations et des promotions - Comite de gestion du Fonds d'aide sociale	14 20	14 20	
OMS	- Comités de selection (spécialisés) - Comite d'enquête et d'appel - Comite permanent de reclassification des postes - Comite des pensions - Groupe de travail ad hoc conjoint sur l'emploi des femmes à l'OMS	38 17 42 8 75	39 22 50 10 77	Le pourcentage total de femmes participant à ces organes en 1981 était de 37 %.
OMPI	- Nominations et promotions - pour le personnel "G" - pour le personnel "P" - pour les deux catégories ci-dessus - Comité de classification - Comité des pensions - Comité consultatif mixte - Comité pour la gestion des services de restauration	 51 3 42 20 0 0 40	 59 53 59 0 0 20 40	La participation globale des femmes à tous ces organes se chiffrait à 33 % en 1981, contre 22 % en 1979.
OMM				

x 30 juin 1981.

23. Le tableau 1, qui concerne la participation des femmes dans les organes consultatifs et administratifs s'occupant des questions de personnel, montre qu'il n'y a eu que peu de changement, exception faite des augmentations notables enregistrées à l'ONU. Dans cette organisation, les femmes représentent plus de 25 % des membres de tous ces organes, et cette participation atteint même 43 % dans un cas. Une augmentation a aussi été enregistrée à l'OMS, où le pourcentage global des femmes participant à ces organes atteint 37 %. Dans le cas de l'Unesco, une attention particulière a été accordée à la participation des femmes aux comités consultatifs s'occupant des questions de personnel. Les organisations devraient continuer d'étudier le pourcentage de femmes participant à ces organes et s'efforcer le plus possible d'accroître le nombre de femmes.

24. Le tableau 2 concerne la révision des documents de recrutement et des procédures de promotion. Dans ce domaine, il n'y a eu pratiquement aucun changement. Au BIT, la révision est maintenant faite de manière permanente par une Sous-Commission de l'égalité des chances constituée en 1981. Cet exercice permet indubitablement d'accorder une attention spéciale à la situation des femmes et d'attirer l'attention de la direction sur les mesures nécessaires.

25. Le tableau 3 concerne l'état actuel de certains règlements du personnel portant sur des questions telles que l'emploi des couples mariés dans un même lieu d'affectation, le congé de maternité, l'horaire de travail mobile et le travail à temps partiel. Dans la résolution 35/210, le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies ont été priés de modifier les dispositions du règlement du personnel qui empêchent l'emploi de conjoints dans la même organisation ou au même lieu d'affectation, et d'étendre dès que possible la pratique de l'emploi à temps partiel et des horaires mobiles. A l'ONU, depuis le 1er janvier 1980, l'emploi d'un conjoint n'est plus interdit sous réserve, évidemment, que l'intéressé soit pleinement qualifié pour l'emploi considéré. Le BIT, l'UIT, l'Unesco, l'OMS, l'OMPI et d'autres organismes offrent des possibilités d'emploi à temps partiel, possibilités qui existent aussi depuis un certain temps à l'ONUDI et au HCR. La question est à l'examen en vue d'une application dans tout le Secrétariat de l'ONU. Dans le cas de l'Unesco, le règlement du personnel exclut la possibilité d'employer le conjoint d'un fonctionnaire, sauf lorsqu'il s'agit de fonctionnaires qui se marient alors qu'ils sont déjà tous deux fonctionnaires ou lorsqu'il n'est pas possible de trouver d'autres candidats qualifiés. Toutefois, on envisage de libéraliser cette règle. L'affectation des couples mariés dans un même lieu d'affectation est une question au sujet de laquelle diverses mesures ont été prises, sans qu'elles soient pour autant toutes compatibles avec la résolution 35/210. En ce qui concerne le congé de maternité, la décision du CCQA est généralement appliquée. Les horaires mobiles sont appliqués de diverses manières, ainsi que la pratique de l'emploi à temps partiel.

26. Le tableau 4 concerne les pratiques en matière de recrutement, et en particulier les résultats obtenus au cours des deux dernières années. A l'ONU, il est clair qu'une considération spéciale est accordée aux femmes et que le pourcentage de fonctionnaires femmes a augmenté considérablement. Pendant l'année 1980-1981, sur 294 nominations à des postes soumis à la répartition géographique, 71 (24,4 %) des personnes nommées étaient des femmes; le pourcentage correspondant pour 1979-1980 n'était que de 21,6 %. La FAO déploie aussi des efforts pour recruter davantage de femmes. Par exemple, en 1980, 25 % des postes vacants ont été attribués à des femmes. Au BIT, sur 103 fonctionnaires recrutés en 1979-1981, 24 étaient des femmes.

Tableau 2

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				Pas de renseignements.
FAO				Pas de renseignements.
AIEA ■ PAS DE CHANGEMENT ■		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 ■ PAS DE CHANGEMENT ■	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 exige 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).
BIT	X		Révision permanente	Révision permanente par la Sous-Commission de l'égalité des chances constituée en 1981, qui fait rapport chaque année sur tous les aspects de la situation des femmes au BIT (pas seulement dans la catégorie des administrateurs).
OMCI ■ PAS DE CHANGEMENT ■		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 ■ PAS DE CHANGEMENT ■		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 ■ PAS DE CHANGEMENT ■	X	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 vacance de poste.
UPU ■ PAS DE CHANGEMENT ■		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 ■ PAS DE CHANGEMENT ■		X	1974	Les avis de vacance 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.
OMPI			-	Le Règlement et le Statut du personnel n'ont jamais contenu de dispositions discriminatoires à l'encontre des femmes; il n'y a donc jamais eu de révision générale. Toutefois, conformément aux décisions prises au sein du système des Nations Unies, certaines dispositions sont modifiées pour faciliter l'emploi des femmes.
OMM				

■ PAS DE CHANGEMENT PAR RAPPORT AU TABLEAU DE 1980 ■

Tableau 3

ETAT ACTUEL DE CERTAINS REGLEMENTS DU PERSONNEL

Organisation	Emploi des couples mariés dans un même lieu d'affectation	Congé de maternité	Horaire de travail mobile	Travail à temps partiel
ONU	Depuis le 1er janvier 1980, il n'y a plus aucune limitation à l'emploi du conjoint d'un fonctionnaire sous réserve que l'intéressé soit pleinement qualifié, ne se voit pas donner la préférence du fait de cette relation privilégiée, et ne soit en aucun cas affecté à un poste placé sous la supervision ou l'autorité de l'autre conjoint.	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. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	A l'étude.	A l'étude. Un projet complet pour application dans tout le Secrétariat a été préparé et sera soumis à l'examen du Comité de coordination personnel/administration
FAO ■PAS DE CHANGEMENT■	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 ■PAS DE CHANGEMENT■	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 "G" 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 influer sur la carrière de l'autre.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.1981.	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. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	En vigueur depuis octobre 1974. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Introduit en 1975. D'autres possibilités d'emploi à temps partiel (p.ex. 75 % ou 80 % du temps normal, et pas seulement 50 %) ont été étudiées. Pour le moment, il semble que cela entraînerait trop de complications du point de vue administratif.
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. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.81.	N'existe pas. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	N'est pas prévu officiellement, mais est envisagé dans des cas individuels. ■ PAS DE CHANGEMENT ■
UIT ■PAS DE CHANGEMENT■	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. Quelques cas de dérogation récemment, en particulier dans les services extérieurs. Il est envisagé de modifier la règle au profit des femmes mariées à un fonctionnaire en activité.	Application de la décision du CCQA à partir du 1.1.80. Congé pour adoption accordé aux mères adoptives (4 semaines) à titre expérimental en attendant une décision du CCQA.	Pas de renseignements.	Travail à temps partiel introduit en 1972, à titre expérimental, et maintenant offert couramment, en particulier pour les postes "G".
UPU ■ PAS DE CHANGEMENT■	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.

Tableau 3 (suite)

Organisation	Emploi des couples mariés dans un même lieu d'affectation	Congé de maternité	Horaire de travail mobile	Travail à temps partiel
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. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Le droit au congé de maternité n'est plus lié à l'accomplissement d'une durée minimum de service (disposition 760.1). La nouvelle disposition (1083) restreint le licenciement d'un fonctionnaire en congé de maternité.	En vigueur au Siège, au Bureau régional des Amériques et au Bureau régional de l'Europe. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Le nombre de femmes titulaires d'un contrat de durée déterminée qui ont demandé à changer leur contrat à plein temps contre un contrat à temps partiel et ont obtenu satisfaction était de 56 en 1980; il est passé à 60 en 1981. En outre, 63 fonctionnaires titulaires d'un contrat de courte durée étaient employés à temps partiel en 1980, et 61 en 1981.
OMPI	Le conjoint n'est pas employé, sauf lorsqu'il n'y a personne d'autre qui soit aussi qualifié.	16 semaines, avec 6 semaines de congé prénatal*; 5 semaines maximum obligatoires avant l'accouchement**.	En vigueur depuis février 1979, conjointement avec l'horaire fixe.	En vigueur depuis novembre 1976.
OMM				

* En vigueur depuis le 1.1.81.

** En vigueur depuis le 1.1.80.

■ PAS DE CHANGEMENT PAR RAPPORT AU TABLEAU DE 1980 ■

Tableau 4

PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Organisation	Attention particulière portée aux candidatures féminines ?	Résultats obtenus pendant les deux années écoulées	Description des procédures/ Observations
ONU	Oui	Le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est passé de 15,2 % au 30 juin 1971 à 17,8 % au 30 juin 1978, soit une augmentation de 2,6 en pourcentage en sept ans. Par suite des mesures prises après l'adoption de la résolution 33/143, cette proportion est passée à 21,6 % au 30 juin 1981, soit une augmentation de 3,8 en pourcentage en moins de trois ans.	
FAO	Oui	En 1979. 20 femmes (13 %) ont été recrutées, à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation, pour pourvoir des postes au Siège et dans les bureaux régionaux; en 1980, ce chiffre est passé à 36 (25 %); en 1981, il a été de 27 (24 %).	Le Département des pêcheries inclut régulièrement des femmes qualifiées dans chaque liste de candidats à un poste au Siège; il veille aussi particulièrement à inscrire des femmes sur son de candidats potentiels. Le nombre de femmes candidates pour occuper un poste vacant est généralement très faible.
AIEA ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Non	-	Les avis de vacance de poste précisent ce qui suit : "Toutes les personnes intéressées, hommes ou femmes, possédant les qualifications requises, sont invitées à poser leur candidature à ce poste".
OACI	Oui	En 1980 et 1981, sur un total de 109 nominiations à un poste de la catégorie "P" ou d'une catégorie supérieure, 14 concernaient des femmes.	
BIT	Oui et en particulier à la nécessité de recruter des femmes originaires de pays sous-représentés	Entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1981, sur 68 fonctionnaires recrutés, 24 (23,3 %) étaient des femmes.	En 1981, le Directeur général a approuvé un objectif de 25 % (à atteindre en 1985) pour la proportion souhaitable de femmes dans la catégorie des administrateurs. En janvier 1981, cette proportion était de 15,4 %.
OMCI	Non	Un seul avis de vacance de poste a été publié en 1980-1981, et le poste a été attribué à une femme.	Les avis de vacance de poste sont distribués aux Etats membres, à l'ONU et aux autres organismes des Nations Unies.
UIT ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Non	-	Les dispositions en vigueur à l'UIT limitent le recrutement aux candidats proposés par les gouvernements. Les efforts tentés jusqu'ici pour lever cette restriction ont échoué. Les gouvernements soumettent très peu de candidatures féminines.
UNESCO ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Oui	-	En 1977-78, plusieurs mesures ont été adoptées pour augmenter le nombre de femmes engagées au secrétariat : rappel aux Etats membres du désir du Directeur général de recevoir des candidatures féminines, prospection parmi les institutions ou associations, priorité accordée aux candidates à qualifications égales, etc.
UPU ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Non	-	Pas de distinction fondée sur le sexe. Le recrutement étant obligatoirement limité aux candidats proposés par les administrations postales nationales, les possibilités d'augmenter la proportion de femmes dans les effectifs sont restreintes.
OMS	Oui ■ PAS DE CHANGEMENT ■	Malgré une diminution de l'effectif total, la proportion de femmes a régulièrement progressé. ■ PAS DE CHANGEMENT ■	La réalisation de l'objectif de 20 % a été différée jusqu'à la fin de 1982.
OMPI	Oui	En 1980 et 1981, 20 % de toutes les personnes recrutées dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures étaient des femmes.	Tous les facteurs étant égaux par ailleurs, une attention particulière est accordée aux femmes qui possèdent les compétences techniques requises. Les avis de vacance de poste précisent clairement qu'il n'y a aucune discrimination fondée sur le sexe et les comités des nominations respectent ce principe.
OMM			

■ PAS DE CHANGEMENT PAR RAPPORT AU TABLEAU DE 1980 ■

Tableau 5

QUESTIONS PARTICULIERES VISEES DANS LA RESOLUTION 35/210

Organisation	Mesures contre la discrimination et les tracasseries	Mesures visant à accélérer l'application des directives de politique générale, y compris la désignation d'un coordonnateur	Autres mesures visant à éliminer les préjugés et les autres facteurs préjudiciables aux femmes
ONU	Politique d'égalité entre les hommes et les femmes au Secrétariat (ST/SGB/154, 8 mars 1977). Principes directeurs pour promouvoir l'égalité de traitement (ST/IC/79/17, 8 mars 1979). Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire (ST/AI/246 - 1977).	L'attention des chefs de département et de service est appelée sur la nécessité d'augmenter le nombre de femmes et de leur offrir des chances égales en matière d'affectation. Des postes sont réservés pour des femmes. Les organes des nominations et des promotions ont reçu pour instructions d'accorder une attention particulière aux femmes.	
FAO	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.
AIEA	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.
OACI	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.
BIT	Circulaire No 6 - Personnel - 201 (23 février 1981) sur l'égalité de traitement et de chances entre les fonctionnaires hommes et femmes; Création d'une Sous-Commission de l'égalité des chances (du Comité administratif).	Circulaire No 6 - Personnel - 212 (20 juillet 1981). Nomination d'une femme au poste de Sous-Directeur général et Conseiller spécial auprès du Directeur général, chargée d'éliminer la discrimination et d'instaurer l'égalité de traitement et de chances en matière d'emploi et de profession, en particulier pour ce qui est des travailleurs migrants et des femmes.	Pas de renseignements.
OMCI	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.
UIT	Il n'y a pas connaissance de cas de discrimination à l'encontre de femmes en raison de leur sexe, ni de cas de tracasseries à connotation sexuelle.	Pas de mesures concrètes visant à accélérer l'application des directives de politique générale concernant la nomination, la promotion et l'affectation des femmes dans les secrétariats, ni d'autres mesures visant à éliminer les préjugés à l'encontre des femmes, qui puissent être réellement envisagées dans l'avenir rapproché.	Voir rubrique précédente.
UNESCO	Désignation d'un médiateur qui fera rapport directement au Directeur général en cas de discrimination ou de tracasseries à connotation sexuelle.	Diverses mesures visant à obtenir la collaboration des Etats membres (lettres circulaires, visites, invitations à faire un effort spécial pour pourvoir certains postes, etc.). Annonces dans la presse. Avis de vacance de poste envoyés à certains organismes. Utilisation du registre. La désignation d'un coordonnateur n'est pas envisagée.	Pas de renseignements.
UPU	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.	Pas de renseignements.
OMS	Circulaire No 81/64 du 8 juillet 1981 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au siège.	Nouvelles instructions à tous les directeurs de programme pour qu'ils accordent une importance particulière aux candidatures de femmes pour pourvoir les postes vacants. Etude des conditions d'emploi de nature à décourager les candidatures de femmes. Désignation d'un fonctionnaire de rang élevé comme coordonnateur pour les questions concernant les femmes.	Pour encourager les candidatures féminines, les avis de vacance de poste précisent: "Ce poste est ouvert aux candidats DES DEUX SEXES. Les candidatures féminines sont encouragées". Il en est de même dans le cas des annonces publiées dans la presse.
OMPI	Obligatoirement reconnues dans toutes les procédures administratives. Les tâches des spécialistes de l'aide sociale comprennent la fourniture de services consultatifs et de référence, si nécessaire.	Les mesures les plus utiles pour éliminer les préjugés consistent à recruter des personnes - en particulier pour les postes impliquant des fonctions de supervision - qui sont elles-mêmes dépourvues de préjugés et ont un esprit international.	
OMM			

27. S'agissant des procédures pour l'organisation de la carrière, il faut noter qu'il n'y a eu pratiquement aucun changement. On peut en conclure que des efforts supplémentaires doivent être déployés pour élaborer des procédures en matière de formation et d'organisation de la carrière qui soient applicables à tous les fonctionnaires mais, en particulier, qui soient de nature à offrir aux femmes des possibilités de progresser davantage. La FAFI a noté que les programmes en matière d'organisation de la carrière sont médiocres dans la plupart des organisations du système et que la question constitue un problème à long terme d'importance considérable. Le CCI présentera cette année un rapport distinct sur la notion de carrière et d'organisation de la carrière.

C. Mesures destinées à lutter contre la discrimination et les tracasseries

28. Le tableau 5 récapitule les mesures prises pour lutter contre la discrimination et les tracasseries. En 1977, le Secrétaire général a publié une circulaire 8/ concernant l'égalité des hommes et des femmes au Secrétariat. Dans cette circulaire, il déclarait que sa politique était que les hommes et les femmes avaient des possibilités égales au Secrétariat et devaient y être traités sur un pied d'égalité, et que le fait que l'intéressé était un homme ou une femme ne pouvait influencer sur aucune décision touchant les conditions d'emploi ou les possibilités de carrière. Il indiquait aussi un certain nombre de mesures administratives qui seraient adoptées, dont l'une concernait notamment la constitution d'un jury pour examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire au Secrétariat de l'ONU 9/. Des principes directeurs pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au Secrétariat ont été publiés en 1979 10/. Ils comprennent notamment une déclaration selon laquelle les tracasseries à connotation sexuelle sont inadmissibles à l'égard de quiconque. Ils précisent aussi nettement que le vocabulaire ne doit dénoter aucun préjugé. En 1981, le BIT a publié une circulaire sur l'égalité des chances et de traitement entre les fonctionnaires hommes et femmes. Il a aussi constitué une Sous-Commission du Comité administratif pour s'occuper de cette question. En 1981, l'OMS a publié une circulaire sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes au Siège (voir annexe V). A l'Unesco, un médiateur qui fera directement rapport au Directeur général en cas de discrimination ou de tracasseries à connotation sexuelle a été nommé. Les organisations qui n'ont pas publié de circulaire ou de principes directeurs pour l'égalité de traitement des hommes et des femmes devraient envisager de le faire en s'inspirant de l'expérience de l'ONU, de l'OMS ou du BIT.

D. Mesures destinées à accélérer l'application des directives de politique générale

29. Dans sa résolution 35/210, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies d'examiner de nouvelles mesures susceptibles d'aider à "appliquer les directives de politique générale concernant la nomination, la promotion et l'affectation de femmes dans les secrétariats, y compris la possibilité de désigner un fonctionnaire supérieur pour coordonner ces fonctions". L'ONU n'a pas encore désigné de fonctionnaire supérieur pour coordonner ces fonctions, mais l'attention des chefs de département

---

8/ ST/SGB/154, 8 mars 1977.

9/ ST/AI/246, 28 juillet 1977.

10/ ST/IC/79/17, 8 mars 1979.

et de service a été appelée sur la nécessité d'accroître le nombre de femmes et de leur offrir des chances égales en ce qui concerne les affectations. Les organes des nominations et des promotions ont reçu pour instructions d'accorder une attention particulière aux femmes.

30. A l'ONU, le poste de Sous-Secrétaire général aux services du personnel est maintenant occupé par une femme. Le BIT a nommé une femme Sous-Directeur général et Conseiller spécial auprès du Directeur général, chargée de tout le programme du Bureau concernant, notamment, l'élimination de la discrimination et la création de possibilités égales en matière d'emploi pour les hommes et les femmes dans le monde entier. L'OMS a nommé un fonctionnaire supérieur chargé de coordonner les questions concernant les femmes. Depuis 1975, l'ONU a un Comité permanent de la condition de la femme. A l'ONUDI, un Comité permanent pour les femmes a été créé en 1981 pour faire des propositions concrètes concernant le recrutement et la promotion des femmes. Dans le rapport 77/7 du CCI, il était recommandé que chaque organisation désigne une personne ou un comité chargé de veiller aux intérêts et aux problèmes de son personnel féminin. Cette personne jouerait un rôle central dans l'examen des politiques de recrutement, de promotion, d'organisation des carrières, de formation, etc., concernant les femmes et dans les initiatives prises pour appliquer ces politiques. Il ressortait clairement de la recommandation qu'il ne s'agissait pas nécessairement d'une tâche à plein temps mais que, de préférence, la personne en question devrait faire rapport au chef de secrétariat. Comme il ressort du tableau 5, certaines mesures ont été prises dans ce sens, mais pas autant qu'il aurait été souhaitable. L'inspecteur invite instamment chaque organisation à étudier de nouveau la possibilité de désigner une personne ou un comité, conformément à la recommandation formulée dans le rapport JIU/77/7 et dans la résolution 35/210.

E. Autres mesures prises

31. Les Etats membres doivent continuer de concrétiser par des actes positifs leur rôle dans l'accroissement du nombre de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs. A l'OMS, la réponse des Etats membres à la demande de l'Assemblée mondiale de la santé les invitant à aider le Directeur général dans ses efforts visant à accroître le nombre de femmes a été décevante. L'Unesco a noté que le nombre de candidatures féminines soumises par les Etats membres demeure encore très inférieur au nombre de candidatures masculines, particulièrement en ce qui concerne les candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés 11/. L'ONUDI a souligné que la situation en ce qui concerne la soumission de candidatures féminines appropriée par les Etats membres est très loin d'être satisfaisante, même si l'on constate quelques signes d'amélioration. Les candidatures féminines proviennent essentiellement de pays développés ou de pays en développement déjà trop représentés. Les Etats membres devraient prendre toutes les mesures possibles pour encourager la présentation d'un plus grand nombre de candidatures féminines.

32. Les services du personnel, parfois avec l'assistance des services techniques, sont chargés de rechercher et de proposer des candidates qualifiées pour pourvoir des postes d'administrateur. Ils doivent faire tout ce qui est possible pour s'assurer que les candidatures féminines sont étudiées d'une manière équitable.

11/ Unesco 113 EX/28, 3 septembre 1981.

33. Dans le rapport JIU/REP/77, il était aussi recommandé de créer des services de crèche et de garderie au Siège de l'ONU. A sa trente-sixième session, l'Assemblée générale a rejeté pour la deuxième fois la proposition élaborée à cette fin par le Secrétaire général (résolution 36/235 - XVI - 18 décembre 1981). Elle a approuvé la recommandation du CCQAB selon laquelle il conviendrait d'explorer d'autres moyens de répondre aux besoins les plus pressants des parents qui travaillent (A/36/7/Add.19). Dans l'allocution qu'il a prononcée devant le personnel du Siège en janvier 1982, le Secrétaire général a dit qu'il regrettait la décision de l'Assemblée générale et que d'autres moyens de créer un centre étaient à l'étude. L'inspecteur est d'avis que l'existence de services de crèche et de garderie, ou l'adoption d'autres arrangements appropriés, faciliterait le recrutement des femmes et permettrait aussi d'éviter leur départ. En conséquence, il espère que des arrangements appropriés, tels que ceux qu'a esquissés le CCQAB, pourront être adoptés dans un avenir rapproché. En tout état de cause, les parents devraient contribuer équitablement aux dépenses correspondantes en fonction de leurs ressources. Les autres organisations qui n'ont pas de services de crèche et de garderie et où la nécessité de tels services a été reconnue devraient étudier la possibilité d'en créer ou d'adopter l'une des possibilités suggérées par le CCQAB.

V. RECOMMANDATIONS

34. Les recommandations figurant dans le rapport 80/4 du CCI demeurent valables et les organisations devraient continuer de les étudier et de déterminer comment les appliquer davantage. Dans le présent rapport, l'inspecteur ne réitérera pas toutes ces recommandations, mais il placera de nouveau l'accent sur certaines d'entre elles :

a) Les chefs de secrétariat et les organes délibérants devraient continuer de suivre de près le problème de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures dans les secrétariats des organisations, en particulier aux grades supérieurs. Les chefs de secrétariat devraient manifester effectivement et sans équivoque leur intérêt pour cette question, y compris auprès du personnel de leur organisation. Ils devraient revoir périodiquement les mesures déjà prises et examiner celles qui pourraient être introduites pour établir un équilibre équitable entre les hommes et les femmes dans les secrétariats.

b) Les organisations devraient insister auprès des Etats membres pour que ceux-ci assument leur part de responsabilité dans l'effort tendant à assurer une représentation plus équitable des femmes dans le personnel de la catégorie des administrateurs des organisations, en proposant eux-mêmes un plus grand nombre de candidates. Les services du personnel des diverses organisations devraient travailler en étroite coopération avec les représentants des gouvernements pour établir des contacts avec les organisations locales qui connaissent des femmes qualifiées pour occuper un poste d'administrateur.

c) Les organisations devraient examiner de nouveau les objectifs qu'elles ont fixés et déterminer de nouveaux objectifs plus ambitieux en vue d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur. Les organisations qui n'ont pas encore fixé d'objectifs devraient envisager de le faire, si cela est possible compte tenu de leurs dimensions et de leurs besoins techniques.

d) Les organisations devraient revoir leurs procédures et pratiques en matière de promotion, ainsi que les moyens de formation offerts aux femmes de la catégorie des administrateurs, afin d'assurer aux femmes des possibilités égales d'accéder aux postes supérieurs de cette catégorie.

e) Les services du personnel devraient faire un effort déterminé pour inclure au moins une candidate qualifiée parmi chaque groupe de candidats proposés pour un poste d'administrateur. Lorsqu'une candidature féminine est recommandée par les services du personnel et refusée par le chef d'un département, une justification détaillée des raisons de ce refus devrait être fournie aux services du personnel pour qu'ils examinent ces raisons et déterminent si le refus est justifié.

f) Le CAC devrait continuer d'examiner régulièrement la situation des femmes occupant des postes d'administrateur et des postes supérieurs et présenter régulièrement des rapports prévoyant des mesures correctives spécifiques en vue de tenir compte des résultats obtenus et d'appliquer plus pleinement les recommandations contenues dans le rapport JIU/REP/80/4.

35. L'inspecteur recommande que toutes les dispositions de la section V de la résolution 35/210 soient appliquées le plus tôt possible.

Partie V de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale

Prenant acte de la résolution 24 adoptée par la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme, ainsi que du rapport du Corps commun d'inspection sur la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures dans les organismes des Nations Unies,

Exprimant sa profonde préoccupation devant le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'a pas augmenté,

1. Prie le Secrétaire général de continuer à prendre les mesures nécessaires pour appliquer intégralement les dispositions de la section III de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale;

2. Demande aux Etats Membres de poursuivre leurs efforts pour 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, notamment en proposant la candidature d'un plus grand nombre de femmes;

3. Demande au Secrétaire général et aux chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies de mettre fin, dans le recrutement, les conditions d'emploi, les affectations, la formation et les promotions, à toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe;

4. Prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies, pour atteindre ces objectifs :

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

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

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

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

e) De redoubler d'efforts pour éliminer les préjugés et autres facteurs qui empêchent de reconnaître les compétences des femmes et d'améliorer leur situation dans les organismes des Nations Unies;

5. Prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies d'examiner de nouvelles mesures qui aideront à appliquer les directives de politique générale concernant la nomination, la promotion et l'affectation de femmes dans les secrétariats, y compris la possibilité de désigner un fonctionnaire supérieur pour coordonner ces fonctions;

6. Prie le Corps commun d'inspection de continuer à suivre l'évolution de la situation et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa trente-septième session au plus tard;

7. Prie le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, de faire rapport à l'Assemblée générale, lors de sa trente-sixième session, sur les progrès accomplis dans les organismes des Nations Unies en ce qui concerne le recrutement, les conditions d'emploi, l'organisation des carrières et la promotion des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures.

ANNEXE II

ORGANISATION		1980											
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	SDG/ SSG et au-dessus	Total	%	Variation en pourcentage par rapport à 1979	Variation en pourcentage par rapport à 1976
ONU	Total	52	528	1 104	1 029	593	246	81	50	3 683	100,0	- 0,1	+ 7,5
	Hommes	30	321	756	842	531	233	77	47	2 837	77,0	- 1,2	+ 4,0
	Femmes	22	207	348	187	62	13	4	3	846	23,0	+ 4,1	+ 21,2
FAO	Total	52	177	251	483	366	159	36	17	1 541	100,0	0	+ 13,1
	Hommes	30	105	191	435	354	154	36	17	1 322	85,8	- 0,4	+ 11,1
	Femmes	22	72	60	48	12	5	-	-	219	14,2	+ 2,3	+ 26,6
AIEA	Total	14	58	151	187	126	17	5	8	566	100,0	+ 8,4	+ 31,6
	Hommes	8	35	130	176	125	17	5	8	504	89,0	+ 8,4	+ 33,0
	Femmes	6	23	21	11	1	0	0	0	62	11,0	+ 8,8	+ 21,6
OACI	Total	-	28	83	123	47	16	3	1	301	100,0	+ 4,5	+ 11,9
	Hommes	-	16	61	118	47	16	3	1	262	87,0	+ 4,8	+ 9,2
	Femmes	-	12	22	5	-	-	-	-	39	13,0	+ 2,6	+ 34,5
OIT	Total	1	36	195	221	160	57	19	11	700	100,0	+ 2,8	- 13,4
	Hommes	0	26	136	196	152	56	18	11	595	85,0	+ 2,0	- 12,8
	Femmes	1	10	59	25	8	1	1	0	105	15,0	+ 7,1	- 16,7
OMCT	Total	-	8	18	17	25	4	6	1	79	100,0	0	+ 11,3
	Hommes	-	5	8	16	25	4	6	1	65	82,3	0	+ 22,6
	Femmes	-	3	10	1	-	-	-	-	14	17,7	0	- 22,2
UIT	Total	-	20	46	90	37	14	-	9	216	100,0	+ 4,3	+ 9,1
	Hommes	-	14	34	84	36	14	-	9	191	88,4	+ 4,4	+ 9,1
	Femmes	-	6	12	6	1	-	-	-	25	11,6	+ 4,2	+ 8,7
UNESCO	Total	24	134	213	326	299	63	20	12	1 092	100,0	- 2,9	+ 2,6
	Hommes	14	61	135	271	274	59	20	12	847	77,6	- 4,4	+ 2,8
	Femmes	10	73	78	55	25	4	0	0	245	22,4	+ 2,5	+ 2,1
UPU	Total	-	8	21	19	5	6	3	2	64	100,0	+ 3,2	+ 3,2
	Hommes	-	5	16	17	5	6	3	2	54	84,4	+ 1,9	- 1,8
	Femmes	-	3	5	2	-	-	-	-	10	15,6	+ 11,1	+ 42,9
OMS	Total	9	71	153	163	280	86 1/	30	13	806	100,0	+ 1,1	- 11,4
	Hommes	5	33	91	142	261	84	29	13	659	81,8	+ 1,8	- 11,9
	Femmes	4	38	62	21	19	2	1	0	147	18,2	- 2,0	- 9,3
OMPI*	Total	-	9	18	21	21	9	1	4	83	100,0	+ 18,5	
	Hommes	-	6	14	17	20	9	1	3	70	84,3	+ 12,9	
	Femmes	-	3	4	4	1	-	-	1	13	15,7	+ 62,5	
OMM**	Total	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0		+ 4,4
	Hommes	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1		+ 4,0
	Femmes	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9		+ 7,7

1/ P.6/D.1.

* 1er décembre 1980.

** Chiffres de 1979.

ANNEXE III

ORGANISATION		1981											
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	SDG/SSG et au-dessus	Total	%	Variation en pourcentage par rapport à 1980	Variation en pourcentage par rapport à 1976
ONU*	Total	52	563	1 095	1 083	646	249	85	47	3 820	100,0	+ 3,7	+ 11,5
	Hommes	23	325	747	860	570	235	82	44	2 886	75,6	+ 1,8	+ 5,8
	Femmes	29	238	348	223	76	14	3	3	934	24,4	+ 10,3	+ 33,7
FAO*	Total	40	177	253	482	364	160	33	15	1 524	100,0	- 1,1	+ 11,8
	Hommes	20	105	187	435	351	155	33	15	1 301	85,4	- 1,6	+ 9,3
	Femmes	20	72	66	47	13	5	-	-	223	14,6	+ 1,8	+ 28,9
AIEA	Total	17	63	154	194	128	21	8	8	593	100,0	+ 4,8	+ 37,9
	Hommes	10	40	131	182	126	21	8	8	526	88,7	+ 4,4	+ 38,8
	Femmes	7	23	23	12	2	-	-	-	67	11,3	+ 8,1	+ 31,4
OACI	Total	-	29	86	121	44	15	4	1	300	100,0	- 0,3	+ 11,5
	Hommes	-	17	64	114	44	15	4	1	259	86,3	- 1,1	+ 7,9
	Femmes	-	12	22	7	-	-	-	-	41	13,7	+ 5,1	+ 41,3
OIT	Total	2	41	200	224	178	57	23	11	736	100,0	+ 5,1	- 8,9
	Hommes	1	28	139	196	168	57	22	10	621	84,4	+ 4,3	- 8,9
	Femmes	1	13	61	28	10	0	1	1	115	15,6	+ 9,5	- 8,7
OMCI	Total	1	6	17	16	28	4	6	1	79	100,0	0	+ 11,3
	Hommes	-	4	8	14	28	4	6	1	65	82,3	0	+ 22,6
	Femmes	1	2	9	2	-	-	-	-	14	17,7	0	- 22,2
UIT	Total	-	20	43	101	36	18	-	9	227	100,0	+ 5,0	+ 14,6
	Hommes	-	15	31	95	35	18	-	9	203	89,4	+ 6,3	+ 16,0
	Femmes	-	5	12	6	1	-	-	-	24	10,6	- 4,0	+ 4,3
Unesco	Total	25	120	219	315	315	59	14	13	1 080	100,0	- 1,1	+ 1,5
	Hommes	16	61	130	262	289	54	3	13	838	77,6	- 1,1	+ 1,7
	Femmes	9	59	89	53	26	5	1	-	242	22,4	- 1,2	+ 0,8
UPU	Total	-	7	25	16	6	5	3	2	64	100,0	-	+ 3,2
	Hommes	-	4	21	14	6	5	3	2	55	85,9	+ 1,8	0
	Femmes	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14,1	- 10,0	+ 28,6
OMS	Total	7	69	152	160	308	91 1/	30	14	831	100,0	+ 3,1	- 8,7
	Hommes	3	34	87	134	285	89	29	14	675	81,2	+ 2,4	- 9,8
	Femmes	4	35	65	26	23	2	1	-	156	18,8	+ 6,1	- 3,7
OMPI**	Total	-	9	21	25	22	8	1	3	89	100,0	+ 7,2	
	Hommes	-	6	16	21	21	8	1	3	76	85,4	+ 8,6	
	Femmes	-	3	5	4	1	-	-	-	13	14,6	0	
OMM***	Total	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0		+ 4,4
	Hommes	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1		+ 4,0
	Femmes	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9		+ 7,7

1/ P.6/D.1.

* Fin novembre 1981.

** 1er décembre 1981.

*** Chiffres de 1979.

ANNEXE IV

PERSONNEL FEMININ OCCUPANT DES POSTES D'ADMINISTRATEUR, PAR NATIONALITE (1980)

PAYS	ONU	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMCI	UIT	Unesco	UPU	OMS	OMPI	OMM*	TOTAL	COMPARAISON AVEC 1978
Afrique du Sud	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Algérie	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	- 1
Allemagne (Rép. fédé. d')	20	16	3	-	7	-	-	6	-	3	1	-	56	+ 14
Angola	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Arabie saoudite	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
Argentine	19	-	-	1	2	-	-	6	-	2	-	-	30	- 3
Australie	13	2	-	-	2	-	-	3	-	2	1	-	23	+ 7
Autriche	15	4	13	-	-	-	1	3	-	2	-	-	38	+ 11
Bahamas	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Barbade	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 2
Belgique	11	8	-	2	1	-	1	5	-	2	-	1	31	+ 3
Birmanie	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-
Bolivie	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
Botswana	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Brésil	3	-	1	-	-	-	1	4	-	1	-	-	10	+ 1
Bulgarie	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Canada	17	3	1	17	2	-	-	5	-	2	-	1	48	- 1
Chili	22	5	-	1	1	-	-	2	-	1	-	-	32	-
Chine	34	-	-	-	-	-	-	5	-	2	-	-	41	- 3
Chypre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
Colombie	5	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	8	- 2
Congo	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	+ 1
Corée (République de)	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	+ 1
Costa Rica	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	+ 1
Côte d'Ivoire	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	3	+ 1
Cuba	2	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	4	+ 2
Danemark	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-
Egypte	10	2	-	2	-	-	-	4	2	3	-	-	23	+ 6
El Salvador	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-
Emirats arabes unis	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Equateur	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	- 1
Espagne	16	1	-	1	-	1	2	2	-	3	-	1	27	+ 1
Etats-Unis d'Amérique	193	30	12	1	12	-	-	32	-	26	2	-	308	+ 2
Ethiopie	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	- 2
Fidji	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Finlande	7	2	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	12	- 2
France	137	31	5	4	18	6	4	41	-	29	2	2	279	- 2
Ghana	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	- 1
Grèce	3	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	6	+ 3
Guatemala	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	- 1
Guinée	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Guyane	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6	-
Haïti	2	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	5	+ 2
Honduras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
Hongrie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	+ 1
Inde	5	1	-	-	2	-	1	2	-	1	1	-	13	+ 2
Indonésie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Iran	4	-	2	-	-	-	-	3	-	1	-	-	10	+ 5
Iraq	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	-
Irlande	1	3	1	1	2	1	-	2	-	3	-	-	14	+ 2
Islande	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	- 1
Israël	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	4	-
Italie	15	37	-	-	-	-	1	5	-	2	-	-	60	+ 6
Jamahiriya arabe libyenne	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Jamaïque	7	-	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	12	+ 7
Japon	11	2	1	-	-	-	-	5	-	1	-	-	20	+ 7
Jordanie	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	4	-
Kenya	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	+ 3
Lesotho	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	- 2
Liban	6	3	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	13	-

PAYS	CNU	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMCI	UIT	Unesco	UPU	OMS	OMPI	OMM*	TOTAL	COMPARAISON AVEC 1978
Libéria	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	+ 2
Luxembourg	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	+ 1
Madagascar	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	4	-
Malaisie	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	5	- 4
Mali	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	- 1
Malte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
Maroc	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
Maurice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 1
Mexique	7	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	11	+ 2
Monaco	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Nicaragua	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
Niger	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Nigéria	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	+ 1
Norvège	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	-
Nouvelle-Zélande	3	2	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	8	- 1
Oman	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
Ouganda	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Pakistan	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	3	-
Panama	3	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	6	- 4
Paraguay	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Pays-Bas	3	0	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	16	- 3
Pérou	6	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	9	-
Philippines	17	2	1	1	2	-	-	3	-	4	-	-	30	- 7
Pologne	4	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	7	+ 4
Portugal	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
République arabe syrienne	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	-
République dominicaine	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	- 1
République socialiste soviétique d'Ukraine	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	- 1
République-Unie de Tanzanie	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 1
République-Unie du Cameroun	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-
Royaume-Uni	77	36	10	5	13	4	6	20	1	26	1	3	202	- 5
Sénégal	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	-
Sierra Leone	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	+ 1
Singapour	6	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	9	+ 7
Somalie	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	+ 1
Sri Lanka	2	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	6	- 3
Suède	7	4	1	-	-	-	-	2	-	5	-	-	19	- 1
Suisse	15	2	-	-	13	-	7	6	2	8	2	3	62	+ 6
Swaziland	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	- 1
Tchad	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Tchécoslovaquie	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	- 1
Thaïlande	9	1	-	-	-	-	-	4	1	1	-	-	16	- 3
Trinité-et-Tobago	3	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	5	- 1
Tunisie	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	4	- 1
Turquie	4	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	8	- 1
URSS	21	-	1	-	5	-	-	1	-	-	1	2	31	- 3
Uruguay	3	-	-	-	2	-	-	2	2	-	-	-	9	+ 1
Venezuela	4	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6	+ 1
Viet Nam	3	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	6	+ 1
Yémen démocratique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 1
Yougoslavie	-	1	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	6	- 1
Zaïre	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-
Divers**	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
TOTAL	846	219	62	39	105	14	25	245	10	147	13	15	1 740	+ 162 - 35

NOTE : Les 112 pays énumérés dans le présent tableau sont des Etats membres d'un ou plusieurs des 12 organismes des Nations Unies.

*/ Chiffres de 1978; **/ Apatrides.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CIRCULAIRE D'INFORMATION No 64 — IC/81/64

Distribution C — 8 juillet 1981

ORIGINAL : ANGLAIS

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SECRETARIAT

La présente circulaire fait suite à la circulaire IC/78/42 du 17 mai 1978 intitulée "Egalité des hommes et des femmes au sein du Secrétariat", dans laquelle il est notamment dit que :

"Il ne peut y avoir, au sein du Secrétariat, de discrimination fondée sur le sexe. Toute différence de traitement fondée sur le sexe a été éliminée du Statut et du Règlement du personnel de l'OMS. Mais ces modifications des dispositions statutaires ne peuvent à elles seules assurer de véritables conditions d'égalité au sein du Secrétariat. Elles doivent s'accompagner d'un changement des attitudes et des mentalités du personnel ainsi que de changements des politiques et des pratiques administratives."

Les membres du personnel savent qu'il est essentiel de respecter les droits et les susceptibilités de collègues appartenant à des groupes nationaux et ethniques différents. Ils savent aussi qu'il faut éviter l'emploi de termes péjoratifs s'inspirant de stéréotypes raciaux ou religieux et qu'ils ne doivent pas régler leur comportement sur des présomptions impliquant une discrimination fondée sur des considérations de race ou de religion. Un comportement ou une façon de s'exprimer, obéissant à des idées préconçues que l'on peut qualifier de "sexistes" 1/ est tout aussi blessant pour la dignité humaine. Le respect des règles de simple courtoisie dans les rapports avec autrui devrait aller de soi.

Les principes directeurs énoncés ci-après sont portés à la connaissance des membres du personnel avec l'espoir qu'ils favoriseront des relations de travail harmonieuses et productives.

1. Qu'il s'agisse de recrutement, d'affectation ou de promotion, l'évaluation des candidats se fait en fonction de leur compétence et de leur nationalité, ainsi que de diverses caractéristiques personnelles (force de caractère, facultés intellectuelles, esprit de décision, qualités de chef, intuition, et impartialité). Ces traits de caractère se rencontrent aussi bien chez des hommes que chez des femmes et ne sont l'apanage ni d'un sexe ni de l'autre.

2. Il n'existe à l'OMS pas d'affectation dont quiconque puisse être écarté pour la simple raison qu'il est de sexe masculin ou féminin. Plus préjudiciable encore que celle explicitement motivée par des considérations de sexe, est l'élimination, généralement implicite, d'un candidat en vertu d'idées toutes faites, de préjugés et de présomptions qui ont le plus fréquemment trait à sa personnalité, à sa vulnérabilité aux contraintes familiales (qui l'empêcherait de faire des heures supplémentaires ou de partir en mission), ou à son incapacité de voyager dans des régions où les conditions sont difficiles, etc.

1/ Le "sexisme" implique une distribution arbitraire des fonctions, autres que bio-sociales ou physiologiques, et des préjugés concernant les types de comportement propres à chaque sexe.

3. Un supérieur hiérarchique ne peut exiger d'autres fonctionnaires, hommes ou femmes, qu'ils fassent pour lui ou pour sa famille, un travail ou des démarches sans aucun rapport avec leurs attributions officielles, ou qu'ils lui rendent des services personnels. Toute description de poste qui semblerait impliquer ce type d'activités devrait être signalée à l'attention du Directeur PGS, ou du Chef du Personnel.

4. Les fonctionnaires doivent comprendre que le temps, l'intelligence et les initiatives de leurs collègues méritent considération et qu'il peut aussi arriver à d'autres d'être surchargés. Ainsi, les secrétaires et le personnel de bureau peuvent ressentir comme un manque d'égards certains types de comportement dans le travail consistant, par exemple, à les laisser debout, à les faire attendre pendant de longues communications téléphoniques ou à leur donner à taper des textes pratiquement illisibles. Si ce sont essentiellement les secrétaires qui sont chargées de répondre au téléphone, d'autres fonctionnaires peuvent aussi s'en charger, en particulier en dehors des plages fixes de l'horaire.

5. Il est inadmissible que quiconque, homme ou femme, soit importuné par des assiduités excessives. Les remarques et allusions sexistes sont également malvenues.

6. Il importe que le vocabulaire ne dénote aucun préjugé, car il reflète les mentalités et les habitudes sociales. Lorsque l'on s'adresse à autrui, le choix des mots est important, par exemple :

a) Il ne faut pas parler des fonctionnaires comme s'ils étaient tous de sexe masculin. Ainsi, il faut éviter d'employer les pronoms "ils" et "lui" pour désigner des fonctionnaires des deux sexes. Dans ce cas, il est préférable d'utiliser des termes généraux, pour autant que cela soit possible.

b) L'emploi de l'abréviation anglaise "Ms" étant désormais admis, il faut respecter le désir des fonctionnaires qui préfèrent se faire appeler ainsi.

c) S'il est très courant, dans certains pays, d'appeler quelqu'un par son prénom plutôt que par son nom patronymique, sans que cela dénote l'intention de rabaisser l'intéressé, ou une familiarité déplacée, il n'en va certainement pas de même partout. Dans le contexte pluriculturel de l'OMS, il ne convient pas qu'un membre du personnel s'adresse à des collègues, quel que soit leur rang, en les appelant par leur prénom, à moins qu'il n'admette la réciproque ou que les intéressés ne l'en aient prié.

d) En anglais, le mot "girl" est souvent utilisé pour désigner une jeune femme sans aucune connotation péjorative; appliquée à des collègues, quel que soit leur grade, cette expression est impropre et peut être considérée comme blessante.

Tous les membres du personnel sont invités à coopérer pour assurer le respect de ces principes directeurs. Tout problème qui surgirait à cet égard, peut être signalé au Directeur PGS ou à Mademoiselle B. Harley, service du Personnel.