



Ressources humaines : rapport annuel : parité entre les sexes

Rapport du Secrétariat

INTRODUCTION

1. Le présent rapport est établi pour donner suite à la résolution WHA55.24 qui demandait notamment au Directeur général « de veiller à ce que les principes de ... la parité entre les sexes ... soient respectés concernant l'engagement de membres du personnel du Secrétariat ... ».

2. La proportion de femmes aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur dans les bureaux permanents de l'OMS a été abordée pour la première fois dans la résolution WHA34.15 (1981) qui priait le Directeur général de nommer davantage de femmes, notamment aux échelons supérieurs. Par la résolution WHA36.19 (1983), l'Assemblée de la Santé a fixé un objectif de 20 % du total des postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur occupés par des femmes. Cet objectif a été porté par la suite à 30 % par la résolution WHA38.12 (1985), et le délai pour atteindre cette proportion a été fixé à septembre 1995 dans la résolution WHA46.24 (1993). L'objectif a ensuite été réaffirmé dans la résolution WHA49.9 (1996). A cette époque, la proportion des femmes parmi le personnel était de 25 % ; à fin 1996, elle était passée à 27,1 %. En 1997, l'Assemblée de la Santé a, par la résolution WHA50.16, décidé de relever l'objectif à 50 % et a ajouté l'objectif de 50 % pour les nouveaux engagements de femmes à des postes de la catégorie professionnelle en 2002.

LA SITUATION ACTUELLE

3. Si la proportion des femmes parmi le personnel de l'OMS n'a pas augmenté selon le rythme prévu, les progrès ont été réguliers au cours de la dernière décennie puisqu'on est passé de 21,8 % fin 1990 à 32,7 % fin 2002. De même, si le taux global de recrutement des femmes n'a pas atteint la cible de 50 % dans les délais prévus, on est passé de 33,2 % au cours de la période 1995-1998 à 38,4 % au cours de la période 1999-2002, bien que des variations aient été enregistrées selon les Régions (voir le Tableau 1 de l'annexe).

4. Comme cela a été historiquement le cas, le déséquilibre entre les sexes tend à s'accroître à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie de la catégorie professionnelle. Le Tableau 2a de l'annexe montre une prédominance des femmes au niveau d'entrée dans la catégorie professionnelle, alors qu'au niveau P.4, on ne trouve plus qu'à peine un peu plus d'un tiers de femmes (34,3 %), la proportion diminuant rapidement au-dessus : on ne compte que 21 % de femmes au niveau P.6 et au-dessus.

5. L'analyse des promotions intervenues de fin 1998 à fin 2002 fait ressortir une même tendance. Dans l'ensemble, les promotions de femmes au cours de cette période ont représenté moins d'un tiers de l'ensemble des promotions dans la catégorie professionnelle. On a enregistré une certaine amélioration en 2002 puisque 52,9 % de toutes les promotions aux classes P.1 à P.3 concernaient des femmes. Le chiffre correspondant pour les classes P.4 et P.5 était de 45 %, alors que, pour les classes P.6 et au-dessus, on tombe à 16,1 %. Pour l'ensemble des groupes, les promotions à P.4-P.5 représentent l'amélioration la plus significative puisque l'on est passé de 30,2 % en 1998 à 45 % en 2002.

6. Une approche plus volontariste que dans le passé s'impose donc si l'on veut atteindre le niveau fixé par l'Assemblée de la Santé. Toutefois, l'OMS n'est pas la seule organisation du système des Nations Unies où la parité entre les sexes est loin d'être atteinte. Si certaines organisations présentent des proportions plus élevées de femmes parmi leur personnel, l'OMS est proche de la moyenne du système (34 %) et fait mieux que certaines institutions spécialisées. En outre, en ce qui concerne la proportion de femmes à des postes de direction (P.5 et au-dessus), sur les neuf institutions étudiées en 2001, l'OMS arrivait en troisième position avec 24,2 %, derrière l'UNICEF (34,1 %) et juste après l'Organisation des Nations Unies (24,7 %).

MESURES FUTURES

7. A ce stade, l'Organisation doit non seulement améliorer rapidement la proportion de femmes parmi son personnel, mais le faire tout en améliorant la représentation géographique des Etats Membres. Pour cela, il faut à la fois une approche intégrée et des mesures spécifiques axées sur les domaines prioritaires. Les mesures volontaristes et novatrices prises ou prévues dans le domaine du recrutement sont applicables *mutatis mutandis* au recrutement des femmes.¹ Un tiers environ de l'ensemble des recrutements à des postes établis concernant des personnes titulaires d'engagements temporaires, les considérations de parité entre les sexes sont importantes, pour ces engagements comme pour tous les autres.

8. Si la possibilité de relever l'objectif de recrutement à 60 %, par exemple, semble attrayante, l'expérience passée indique qu'on ne pourrait l'atteindre au niveau mondial. En 2002, seulement 30 % environ des candidatures à l'ensemble des postes de la catégorie professionnelle provenaient de femmes. Il serait donc plus réaliste de maintenir l'objectif de 50 % pour le recrutement, en prenant toutes les mesures nécessaires pour y parvenir. En prenant la situation au 31 décembre 2002 comme point de départ et en maintenant un taux global de 50 % de recrutement de femmes, la parité entre les sexes pourrait être assurée en une décennie (voir le Tableau 3 de l'annexe). Des efforts particuliers devront être consentis par les bureaux ou les lieux d'affectation confrontés à des problèmes particuliers en ce qui concerne le recrutement de femmes et la proportion de femmes parmi le personnel.

9. Ces efforts doivent être envisagés dans le contexte plus large de la gestion des ressources humaines et dans le cadre d'une stratégie cohérente visant à incorporer l'égalité entre les sexes et la diversité culturelle dans la planification et la gestion des ressources humaines en général. Plusieurs composantes de cette stratégie, décrites ci-après, sont déjà en place ou doivent être renforcées.

¹ Voir document A56/40.

10. Mise en oeuvre de la politique de l'OMS en matière d'égalité des sexes, en ce qui concerne aussi bien les activités techniques de l'OMS que sa dotation en personnel. Une équipe spéciale sur les problèmes de parité a été nommée pour surveiller l'application de la politique. Au cours de la période 2004-2005, ce groupe s'attachera à assurer l'égalité entre les sexes en matière de dotation en personnel.

11. Développement de compétences gestionnaires et de direction essentielles à l'OMS. Si ces efforts se poursuivent, le respect de la diversité et de la sensibilité culturelles représentera un thème général du cadre des compétences de l'OMS, de la même façon que dans les autres organisations du système des Nations Unies. Les programmes visant à développer les compétences gestionnaires et de direction doivent influencer le comportement concernant à la fois le recrutement et la gestion du personnel. Ils constitueront aussi la base d'un cadre de responsabilité mieux défini, essentiel à une bonne gestion de la diversité.

12. Plusieurs autres mesures doivent être prises, et notamment les suivantes :

- adaptation des meilleures pratiques de gestion de la diversité aux besoins structurels et en personnel de l'OMS, afin que l'Organisation puisse attirer et garder suffisamment de femmes qualifiées, notamment de pays en développement et de pays à économie en transition ;
- création d'un environnement professionnel à l'écoute de la diversité et répondant aux besoins du personnel grâce à l'extension de l'initiative « vie professionnelle-vie privée », permettant notamment aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- mesures visant à faciliter la promotion des femmes, notamment à des postes de responsabilité, en leur donnant les mêmes chances d'accès aux possibilités de développement et d'acquisition de connaissances et en privilégiant les compétences gestionnaires et de direction ;
- mesures visant à faire en sorte que les candidatures internes de femmes soient prises en considération de manière équitable dans le processus de sélection aboutissant à une possible promotion, notamment à des postes de responsabilité ;
- association des administrateurs de programme, y compris des représentants de l'OMS, en tant que partenaires de l'effort de l'Organisation visant à diversifier le personnel recruté ;
- mesures visant à encourager les Etats Membres à aider le Directeur général à améliorer la diversité au Secrétariat en identifiant des sources nationales de recrutement, surtout de femmes qualifiées, qui feront partie du réseau de recrutement ciblé ;
- mise sur pied de dispositifs de responsabilité et de surveillance dotés de cibles spécifiques aux niveaux régional et mondial ;
- engagement d'un nombre plus important de femmes en tant que conseillers temporaires, consultants et participants aux groupes consultatifs scientifiques et techniques, afin de leur permettre d'accroître leur expérience professionnelle et leur connaissance de l'Organisation et d'accroître ainsi leurs chances d'être recrutées ;
- analyse, sur une base annuelle, des obstacles aux progrès en matière de diversification du personnel de l'OMS et mise au point et application de solutions pratiques visant à surmonter ces obstacles.

13. Il est prévu d'appliquer les mesures ci-dessus en priorité et, sur cette base, d'assurer la mise au point définitive, dans un proche avenir, d'une stratégie intégrée de gestion de la diversité.

MESURES A PRENDRE PAR L'ASSEMBLEE DE LA SANTE

14. L'Assemblée de la Santé est invitée à examiner le projet de résolution ci-après :

La Cinquante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé,

Ayant pris note du rapport sur la parité entre les sexes ;¹

Rappelant la résolution WHA50.16 sur l'emploi et la participation des femmes à l'activité de l'OMS ;

Reconnaissant que les objectifs fixés n'ont pas encore été atteints et que les progrès réalisés au sein de l'Organisation ont été inégaux ;

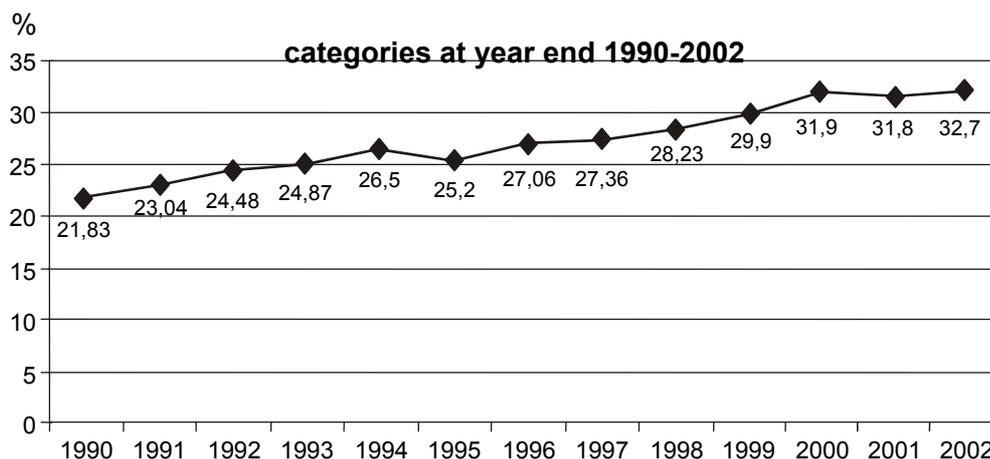
1. REAFFIRME l'objectif de 50 % pour les engagements de femmes aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur ;

2. PRIE le Directeur général de redoubler d'efforts afin d'atteindre la cible de la parité entre les sexes au sein de la catégorie professionnelle au cours de la prochaine décennie et d'augmenter la proportion des femmes aux postes de responsabilité.

¹ Document A56/39.

ANNEXE

Figure 1. Pourcentage de femmes dans la catégorie professionnelle et de rang supérieur en fin d'année pour la période 1990-2002



Source : Document A56/38

WHO 03.123

TABLEAU 1. ENGAGEMENTS DE FEMMES AUX POSTES DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPERIEUR AU COURS DES PERIODES 1995-1998 ET 1999-2002, PAR REGION D'AFFECTATION

Région d'affectation	Engagements 1995-1998			Engagements 1999-2002		
	Total	Nombre de femmes	Proportion de femmes (%)	Total	Nombre de femmes	Proportion de femmes (%)
Siège	192	71	37,0	326	137	42,0
Afrique	68	17	25,0	124	40	32,3
Amériques	69	27	39,1	81	30	37,0
Asie du Sud-Est	46	14	30,4	44	22	50,0
Europe	29	11	37,9	29	12	41,4
Méditerranée orientale	31	6	19,4	53	15	28,3
Pacifique occidentale	50	15	30,0	86	29	33,7
Total	485	161	33,2	743	285	38,4

**TABLEAU 2a. REPARTITION DU PERSONNEL SELON LA REGION D'AFFECTATION,
LA CLASSE ET LE SEXE AU 31 DECEMBRE 2002**

Catégorie professionnelle

Région	P.1/P.2			P.3			P.4			P.5			P.1 à P.5			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	9	13	22	24	48	72	85	59	144	210	92	302	328	212	540	60,7	39,3
Afrique	20	11	31	28	14	42	41	15	56	64	17	81	153	57	210	72,9	27,1
Amériques	3	12	15	5	5	10	60	30	90	9	4	13	77	51	128	60,2	39,8
Asie du Sud-Est	1	1	2	2	4	6	6	6	12	37	16	53	46	27	73	63,0	37,0
Europe	4	1	5	3	4	7	12	9	21	27	7	34	46	21	67	68,7	31,3
Méditerranée orientale	6	4	10	3	4	7	20	5	25	29	7	36	58	20	78	74,4	25,6
Pacifique occidental	0	10	10	4	4	8	33	10	43	36	5	41	73	29	102	71,6	28,4
Total	43	52	95	69	83	152	257	134	391	412	148	560	781	417	1 198	65,2	34,8
Pourcentage par classe	45,2	54,8	100,0	45,4	54,6	100,0	65,7	34,3	100,0	73,6	26,4	100,0	65,2	34,8	100,0		

Région	P.6/D.1			D.2			Hors classes			P.6 à hors classes			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	53	19	72	35	8	43	1	2	3	89	29	118	75,4	24,6
Afrique	25	6	31	1	0	1	1	0	1	27	6	33	81,8	18,2
Amériques ^a	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	50,0	50,0
Asie du Sud-Est	15	1	16	2	1	3	1	0	1	18	2	20	90,0	10,0
Europe	3	4	7	0	0	0	1	0	1	4	4	8	50,0	50,0
Méditerranée orientale	14	1	15	2	0	2	1	0	1	17	1	18	94,4	5,6
Pacifique occidental	8	2	10	3	0	3	1	0	1	12	2	14	85,7	14,3
Total	119	33	152	43	9	52	6	3	9	168	45	213	78,9	21,1
Pourcentage par classe	78,3	21,7	100,0	82,7	17,3	100,0	66,7	33,3	100,0	78,9	21,1	100,0		

^a Au 1^{er} février 2003 pour le personnel hors classes uniquement.

H – Hommes, F – Femmes, T – Total.

**TABLEAU 2b. REPARTITION DU PERSONNEL SELON LA REGION
D'AFFECTATION ET LE SEXE AU 31 DECEMBRE 2002**

Région d'affectation	Hommes	Femmes	Total	Hommes (%)	Femmes (%)
Siège	417	241	658	63,4	36,6
Afrique	180	63	243	74,1	25,9
Amériques ^a	78	52	130	60,0	40,0
Asie du Sud-Est	64	29	93	68,8	31,2
Europe	50	25	75	66,7	33,3
Méditerranée orientale	75	21	96	78,1	21,9
Pacifique occidental	85	31	116	73,3	26,7
Total	949	462	1 411	67,3	32,7

^a Au 1^{er} février 2003.

**TABLEAU 3. PROJECTION DU PERSONNEL DE LA CATEGORIE
PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPERIEUR ET
DU POURCENTAGE DE FEMMES, 2002-2012**

Base	Hommes	Femmes	Total	Femmes (%)
Au 31.12.2002	949	462	1 411	32,7
Départs à la retraite/démissions en 2003-2004	[134]	[66]	[200]	32,7
Engagements en 2003-2004	224	225	449	50,0
Au 31.12.2004	1 039	621	1 660	37,4
Départs à la retraite/démissions en 2005-2008	[404]	[196]	[600]	32,7
Engagements en 2005-2008	300	300	600	50,0
Au 31.12.2008	935	725	1 660	43,7
Départs à la retraite/démissions en 2009-2012	[404]	[196]	[600]	32,7
Engagements en 2009-2012	300	300	600	50,0
Au 31.12.2012	831	839	1 660	50,0

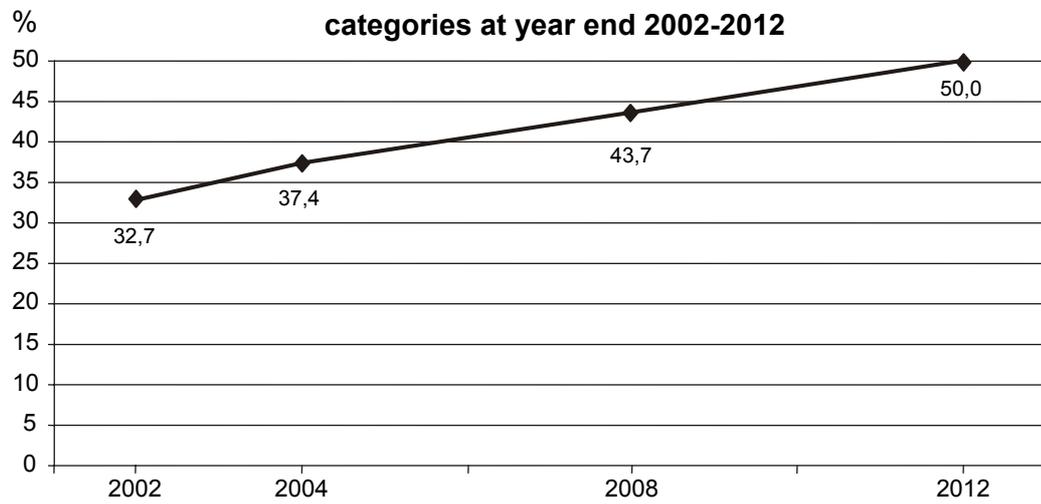
Base : pourcentage de femmes dans la catégorie professionnelle et de rang supérieur au 31.12.2002 (Tableau 2b).

Hypothèses

1. Pour 2003-2004 (18 mois)
 - a) Départs à la retraite/démissions 200 ; engagements 449 (environ 250 postes vacants pourvus)
 - b) Proportion des départs à la retraite/démissions de femmes correspondant à la proportion des femmes parmi le personnel (32,7 %)
 - c) Objectif de recrutement : 50 % de femmes.

2. Pour 2005-2008 et 2009-2012
 - a) Départs à la retraite/démissions environ 150 par an, soit 600 pour chacune des périodes quadriennales
 - b) Comme pour 1.b)
 - c) Comme pour 1.c)
 - d) Effectifs constants (1660).

Figure 2. Pourcentage de femmes dans la catégorie professionnelle et de rang supérieur en fin d'année pour la période 2002-2012



Source : Tableau 3

WHO 03.124

= = =