



Emploi et participation des femmes

Rapport du Directeur général

L'objet du présent document est de faire rapport au Conseil exécutif sur les points suivants : a) l'application de la résolution EB91.R16 fixant le 30 septembre 1995 comme date limite pour la réalisation de l'objectif de 30 % pour la proportion de tous les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur qui devraient être occupés par des femmes dans des bureaux permanents; b) les progrès accomplis en vue d'accroître le nombre de femmes occupant des postes au niveau D.2 et au-delà, ainsi que le demandait la résolution EB93.R17; et c) les mesures qui ont été et qui seront prises pour mettre en oeuvre les recommandations contenues dans la déclaration adoptée par le CAC en février 1995 concernant la situation des femmes dans les secrétariats des organismes du système des Nations Unies, ainsi que l'a demandé le Conseil exécutif à sa quatre-vingt-seizième session. Un projet de résolution est soumis à l'examen du Conseil.

I. INTRODUCTION

1. Le Conseil exécutif a approuvé en 1979, par sa résolution EB63.R25, l'établissement d'un objectif précis pour le recrutement des femmes à des postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur dans les bureaux permanents. L'objectif a été fixé à 20 %, puis, ultérieurement, à 30 %, en vertu de la résolution WHA38.12 (1985). Le Directeur général a présenté au Conseil exécutif un rapport biennal sur les progrès accomplis en vue de la réalisation de l'objectif de 30 %.
2. En 1993, par la résolution EB91.R16, le Conseil exécutif a notamment fixé le 30 septembre 1995 comme date limite pour la réalisation de l'objectif de 30 % pour la proportion de tous les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur qui devraient être occupés par des femmes dans les bureaux permanents, et prié le Directeur général de faire rapport au Conseil exécutif et à l'Assemblée de la Santé en 1996 sur cette question.
3. En 1994, par la résolution EB93.R17, le Conseil exécutif a demandé instamment au Directeur général d'envisager désormais en priorité, et à qualifications égales, la nomination de femmes au niveau D.2 et au-delà, et l'a prié de faire rapport chaque année au Conseil exécutif sur les mesures prises dans ce sens.
4. A sa quatre-vingt-seizième session, le Conseil exécutif, rappelant que la Quarante-Huitième Assemblée mondiale de la Santé avait été saisie d'un document d'information sur la politique du CAC concernant la situation des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies,¹ a demandé au Directeur général

¹ Document A48/INF.DOC/9.

de faire rapport sur les mesures que prendra l'OMS pour mettre en oeuvre les recommandations formulées dans ce document.¹

II. SITUATION ACTUELLE

5. Le tableau ci-après récapitule les effectifs d'hommes et de femmes occupant des postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur dans des bureaux permanents et la proportion de postes occupés par des femmes en 1994 et 1995.

	1994			1995		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Siège	177	433	29,0	179	416	30,1
Afrique	21	108	16,3	21	98	17,6
Amériques ^a	23	35	39,7	22	31	41,5
Asie du Sud-Est	5	51	8,9	7	52	11,9
Europe	27	44	38,0	21	41	33,9
Méditerranée orientale	14	57	19,7	12	49	19,7
Pacifique occidental	9	33	21,4	8	36	18,2
CIRC	12	37	24,5	14	35	28,6
Total bureaux régionaux et CIRC	111	365	23,3	105	342	23,5
Total bureaux permanents	288	798	26,5	284	758	27,3

^a A l'exclusion du personnel de l'OPS.

6. Dans l'ensemble, l'objectif de 30 % n'a donc pas été atteint dans les bureaux permanents bien que l'on ait constaté une légère amélioration entre 1994 et 1995.

7. Plus précisément, trois bureaux sur huit seulement – les Amériques, l'Europe et le Siège – ont atteint l'objectif de 30 % au 30 septembre 1995 et l'un de ces bureaux continue même de dépasser ce pourcentage malgré une baisse au cours de l'année écoulée. Sur les cinq autres bureaux, les deux qui sont le plus en retard par rapport à l'objectif ont cependant fait des progrès; dans un cas, la situation n'a pas changé et dans un autre, elle est même en régression nette. Le cinquième bureau, le CIRC, est le seul à avoir enregistré des progrès sensibles et à atteindre un niveau proche de l'objectif fixé.

8. Pour information, en dehors de ces bureaux permanents, l'Organisation ventile ses effectifs en personnel de projet/interrégional et en une catégorie "divers", qui couvre le personnel détaché ou prêté à d'autres organisations du système des Nations Unies en congé sans solde. A l'heure actuelle, les femmes représentent 22,5 % de ce personnel.

III. PROGRES ACCOMPLIS EN CE QUI CONCERNE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES AU NIVEAU D.2 ET AU-DELA

9. Le nombre d'hommes et de femmes et la proportion de femmes dans chaque classe pour l'ensemble des lieux d'affectation sont indiqués ci-après.

¹ Document EB96/1995/REC/1, p. 87.

	Classes	1994			1995		
		Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Siège	P.1-P.4	114	144	44,2	112	140	44,4
	P.5	50	195	20,4	52	188	21,7
	P.6/D.1	6	53	10,2	7	50	12,3
	D.2	7	32	17,9	6	31	16,2
	HC*	-	9	-	2	7	22,2
Afrique	P.1-P.4	11	47	19,0	12	45	21,1
	P.5	6	39	13,3	8	36	18,2
	P.6/D.1	4	20	16,7	1	15	6,3
	D.2	-	1	-	-	1	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Amériques	P.1-P.4	22	16	57,9	21	15	58,3
	P.5	1	17	5,6	1	14	6,7
	P.6/D.1	-	-	-	-	-	-
	D.2	-	1	-	-	1	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Asie du Sud-Est	P.1-P.4	3	14	17,7	4	12	25,0
	P.5	2	21	8,7	3	25	10,7
	P.6/D.1	-	12	-	-	11	-
	D.2	-	3	-	-	3	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Europe	P.1-P.4	18	17	51,4	13	16	44,8
	P.5	8	19	29,6	7	19	26,9
	P.6/D.1	1	6	14,3	1	4	20,0
	D.2	-	1	-	-	1	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Méditerranée orientale	P.1-P.4	10	18	35,7	8	13	38,1
	P.5	3	21	12,5	3	16	15,8
	P.6/D.1	1	14	6,7	1	16	5,9
	D.2	-	3	-	-	3	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Pacifique occidental	P.1-P.4	6	14	30,0	6	12	33,3
	P.5	3	8	27,3	2	11	15,4
	P.6/D.1	-	9	-	-	11	-
	D.2	-	1	-	-	1	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
CIRC	P.1-P.4	11	26	29,7	13	24	35,1
	P.5	-	5	-	-	6	-
	P.6/D.1	1	5	16,7	1	4	20,0
	D.2	-	-	-	-	-	-
	HC*	-	1	-	-	1	-
Total bureaux permanents	P.1-P.4	195	296	39,7	189	277	40,6
	P.5	73	325	18,3	76	315	19,4
	P.6/D.1	13	119	9,8	11	111	9,0
	D.2	7	42	14,3	6	41	12,8
	HC*	-	16	-	2	14	12,5
Total tous lieux d'affectation, y compris projets/activités interrégionales/détachements/ sans affectation	P.1-P.4	293	513	36,4	279	491	36,2
	P.5	92	443	17,2	92	438	17,4
	P.6/D.1	13	134	8,8	11	132	7,7
	D.2	7	46	13,2	6	45	11,8
	HC*	-	17	-	2	16	11,1

* HC = hors classes.

10. En résumé, au premier niveau de responsabilité (P.5), la proportion de femmes n'a pas augmenté depuis l'année dernière. Aux postes de direction de niveau intermédiaire, on observe une nette diminution (supérieure à 1 %). Au niveau le plus élevé, deux femmes ont été nommées à des postes hors classes depuis 1994, toutes deux au Siège. La proportion de femmes dans les catégories P.5 et au-delà est largement inférieure à la proportion de femmes dans les catégories P.1-P.4, ce qui témoigne d'une concentration disproportionnée de femmes aux classes inférieures.

IV. DECLARATION DU CAC SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS LES SECRETARIATS DES ORGANISMES DU SYSTEME DES NATIONS UNIES : MESURES PRISES ET MESURES PREVUES

11. Il est évident que des efforts supplémentaires doivent être faits à la fois pour accroître la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur, et leur nombre au niveau directorial. Le CAC a adopté une déclaration sur cette question, demandant que l'administration s'engage au plus haut niveau pour faire de la promotion des femmes une politique prioritaire dans les organisations du régime commun. De nouvelles initiatives sont nécessaires pour améliorer la participation des femmes au niveau supérieur. A cette fin, le CAC propose un certain nombre de mesures destinées à faciliter le recrutement des femmes, et d'autres visant à rendre l'environnement professionnel plus propice à une participation égale des hommes et des femmes aux activités des organisations.

12. Les propositions du CAC ont été examinées par le Comité mixte de l'OMS sur l'emploi et la participation des femmes, composé de représentants du personnel et de membres du service du Personnel. On trouvera ci-après leurs observations.

A. Mesures proposées pour faciliter le recrutement des femmes

- a) **Considérer l'ensemble des femmes fonctionnaires des organisations du régime commun comme des candidates internes lorsqu'elles se présentent à des postes vacants à l'intérieur du système.**

Aux termes de l'article 4.4 du Statut du Personnel, l'OMS établit une réciprocité avec les organisations du système des Nations Unies : "Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des personnes déjà en service dans l'Organisation, plutôt que des personnes venant de l'extérieur. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies.". Cependant, toutes les organisations n'ont pas adopté de telles dispositions. C'est pourquoi le Comité consultatif pour les Questions administratives (CCQA) a décidé, à sa quatre-vingt-troisième session (septembre 1995), de prendre certaines mesures visant à faciliter la recherche de candidatures féminines. Par exemple, grâce à l'UIT, le Bulletin d'annonces de vacances de postes publié par le secrétariat de la CFPI et qui couvre toutes les vacances de postes au sein du système des Nations Unies sera disponible sur INTERNET pour pouvoir élargir les efforts de prospection. Cette initiative permettra aux centres d'information des Nations Unies, aux coordonnateurs résidents du système des Nations Unies et autres chefs de bureaux de terrain de jouer un rôle plus important dans la recherche de candidatures féminines et de sources de recrutement. Cela ne résoudra toutefois pas la question de l'alignement des règlements intérieurs des organisations de façon à ce que tous les candidats du système des Nations Unies soient considérés comme des candidats internes.

- b) **Demander aux organisations de mettre à profit leur présence sur le terrain pour rechercher des candidatures féminines dans tous les domaines.**

Les bureaux régionaux, les directeurs et les administrateurs de programme ont été priés par le passé de rechercher davantage de candidatures féminines dans toutes les disciplines. Outre la méthode décrite au a) ci-dessus, de nouveaux plans seront proposés pour mettre davantage à profit la présence de l'OMS sur le terrain pour faciliter la recherche de candidatures féminines.

- c) **Dans les cas où les Etats Membres sont appelés à proposer des candidatures, inviter les gouvernements à présenter au minimum une candidate qualifiée pour chaque poste.**

Des lettres ont été adressées aux missions et aux Etats Membres pour les informer des objectifs fixés pour accroître la proportion de femmes à l'Organisation. Les hommes sont encore plus nombreux parmi les candidats proposés et parmi les personnes employées par l'Organisation dans le cadre de détachements ou d'accords entre institutions. L'OMS saisit toutes les occasions pour faire comprendre aux représentants des Etats Membres, à l'occasion de visites au Siège, la nécessité d'accroître le nombre de candidates susceptibles d'être employées par l'Organisation au titre de ces accords spéciaux. A cette fin, une analyse de la proportion de femmes parmi le personnel détaché sera présentée aux gouvernements pour leur faire prendre conscience de l'importance qu'il y a à présenter davantage de candidatures féminines aux postes vacants d'une manière générale, et à des postes pourvus par voie de détachement ou d'accords spéciaux, en particulier.

B. Mesures proposées pour encourager la mobilité des femmes

- a) **Mettre en place un système favorisant la mobilité interinstitutions pour le personnel féminin de façon à accroître son expérience.**

A sa quatre-vingt-troisième session, le CCQA a décidé d'étudier la possibilité d'établir un fichier interinstitutions informatisé des membres du personnel pour faciliter le redéploiement du personnel qualifié. Il s'agit d'une initiative à l'échelle du système commun dont toutes les organisations devraient tirer profit. En outre, l'OMS élaborera des plans d'action afin de promouvoir la mobilité des femmes non seulement sur une base interinstitutions, mais aussi entre les bureaux régionaux et le Siège et vice versa.

- b) **Faciliter l'emploi des conjoints en modifiant le Règlement du Personnel de l'Organisation, si nécessaire.**

Le Règlement du Personnel de l'OMS a été modifié avec effet au 1^{er} mai 1995 pour faciliter l'emploi des conjoints. Bien que cette possibilité ait déjà existé, les articles tels qu'ils ont été modifiés décrivent de manière plus détaillée les conditions dans lesquelles les conjoints peuvent être recrutés par l'Organisation.

- c) **Encourager encore le développement des possibilités d'emploi pour les conjoints, afin de les étendre non seulement à l'ensemble du système commun et à d'autres organisations gouvernementales et intergouvernementales, mais aussi, dans la mesure du possible, aux organisations non gouvernementales et aux sociétés transnationales, et introduire les dispositions pertinentes dans les accords conclus avec les pays hôtes; favoriser les efforts déployés dans chaque lieu d'affectation de l'Organisation des Nations Unies pour promouvoir l'emploi des conjoints, efforts dirigés sur le terrain par les coordonnateurs résidents et dans les villes-Siège par une organisation responsable.**

Dans le cadre des préoccupations exprimées à l'échelle du système commun, le CCQA a décidé à sa quatre-vingt-troisième session, lors de l'examen des questions découlant de l'adoption par le CAC de la déclaration sur la situation des femmes, d'étudier et de suivre les démarches suivantes, auxquelles l'OMS s'associera :

- étendre à l'ensemble du système commun le type d'accords de coopération sur l'emploi des conjoints conclu par les organisations ayant leur Siège à Rome;
 - demander aux organisations responsables dans chaque lieu d'affectation d'entreprendre en 1996, par l'intermédiaire de leurs représentants de rang supérieur, des démarches auprès des gouvernements hôtes afin d'obtenir des informations précises sur les difficultés, mais aussi les possibilités de travail rémunéré ou bénévole au lieu d'affectation, et d'étudier la possibilité de libéraliser les réglementations susceptibles de limiter l'emploi des conjoints pour des activités rémunérées ou non rémunérées. En outre, les organismes d'aide bilatérale et autres employeurs internationaux présents sur le lieu d'affectation seront pressentis afin d'envisager les possibilités de mise en place d'accords concertés. A cette fin, le Conseiller du personnel de l'OMS (au Siège) jouera un rôle plus actif en rassemblant des informations et en établissant un réseau afin de se tenir au courant des possibilités d'emploi sur les lieux d'affectation et de pouvoir conseiller le personnel sur ces possibilités d'emploi et sur la législation du travail locale.
- d) **Introduire des mesures telles que l'horaire souple, le travail à temps partiel, des systèmes de partage du travail, etc., susceptibles de créer un environnement professionnel propice et de favoriser les changements d'attitude conduisant à une participation égale des hommes et des femmes aux activités des organisations.**

L'OMS a adopté l'horaire souple en 1976. De plus, elle offre depuis longtemps différentes modalités de temps partiel allant de 50 % à 75 % ou 80 % de l'horaire de travail normal afin de tenir compte de situations professionnelles ou familiales particulières. La possibilité d'introduire d'autres mesures, telles que des modalités de partage de postes ou de compression du temps de travail, sera examinée dans le cadre des mesures d'économie motivées par les difficultés financières.

- e) **Adopter des politiques et des procédures appropriées pour lutter contre le harcèlement sexuel.**

A l'OMS, un groupe de travail a été chargé d'élaborer une politique de prévention du harcèlement sexuel prévoyant des procédures de recours. Cette politique devrait entrer en vigueur au début de 1996.

- f) **Accorder une attention particulière à l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes directoriaux de rang supérieur.**

Des plans d'action détaillés assortis de dates cibles seront établis pour le Siège au cours du premier trimestre de 1996 en vue d'accroître le nombre de femmes occupant des postes directoriaux de rang supérieur et de mettre en oeuvre les autres mesures proposées par le CAC. Les bureaux régionaux seront également priés de proposer des plans d'action pour leur Région au cours du deuxième trimestre de 1996.

Pour assurer le suivi de ces mesures et tenir les hauts fonctionnaires de l'Organisation responsables de la mise en oeuvre de cette politique, le Directeur général tiendra, avec les Sous-Directeurs généraux et les Directeurs régionaux, une réunion annuelle d'évaluation à l'occasion de l'une des réunions trimestrielles du Conseil de la Politique mondiale.

V. ACTION DU CONSEIL EXECUTIF

13. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une résolution ainsi libellée :

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport du Directeur général sur l'emploi et la participation des femmes à l'OMS;

Rappelant les résolutions WHA38.12, EB91.R16 et EB93.R17;

Notant la situation concernant la proportion de femmes parmi le personnel des bureaux permanents et leur répartition par classes en septembre 1995;

1. REAFFIRME qu'il est important d'atteindre rapidement l'objectif de 30 % pour la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle;
2. SE FELICITE des premières mesures prises en vue d'accroître la proportion de femmes aux postes directoriaux les plus élevés, mais souligne que des progrès plus importants sont nécessaires à tous les niveaux directoriaux;
3. INVITE INSTAMMENT les gouvernements à coopérer en présentant au minimum une candidature féminine aux postes vacants; et
4. PRIE le Directeur général de faire rapport au Conseil exécutif à sa quatre-vingt-dix-neuvième session sur les progrès accomplis.

= = =