

PROVISOIRE

E/1997/SR.20
12 août 1997

Original : FRANÇAIS

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Session de fond de 1997

COMPTE RENDU ANALYTIQUE PROVISOIRE DE LA 20ème SÉANCE

tenue au Palais des Nations, à Genève,
le mercredi 9 juillet 1997, à 10 heures

Président : M. GALUŠKA (République tchèque)
puis : M. HENZE (Allemagne)
puis : M. GALUŠKA (République tchèque)

SOMMAIRE

COORDINATION DES POLITIQUES ET ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES ET AUTRES
ORGANISMES DES NATIONS UNIES DANS LES DOMAINES SUIVANTS :

a) INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SOUCIEUSE D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUS
LES PROGRAMMES ET POLITIQUES DES ORGANISMES DES NATIONS UNIES

Les rectifications au présent compte rendu doivent être rédigées dans
l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum
et être également portées sur un exemplaire du compte rendu. Il convient de les
adresser une semaine au plus tard à compter de la date du présent document, à la
Section d'édition des documents officiels, bureau E.4108, Palais des Nations,
Genève.

La séance est ouverte à 10 h 10.

COORDINATION DES POLITIQUES ET ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES ET AUTRES ORGANISMES DES NATIONS UNIES DANS LES DOMAINES SUIVANTS :

- a) INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE SOUCIEUSE D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUS LES PROGRAMMES ET POLITIQUES DES ORGANISMES DES NATIONS UNIES (E/1997/66)

Le PRESIDENT invite le Conseil à entamer le débat consacré aux questions de coordination en examinant le point 4 a) de son ordre du jour et prie la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme de présenter le rapport sur ce thème (E/1997/66) et de diriger ensuite les débats.

Mme KING (Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme) dit que l'objectif d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes est tel que toutes les entités du système des Nations Unies et tous les organismes intergouvernementaux ont une responsabilité dans sa réalisation. Le débat doit donc déboucher sur une série de recommandations précises à l'intention de ces acteurs. Quels que soient leurs domaines d'activité, ils cherchent au bout du compte à améliorer la vie des hommes et des femmes et ce sont des hommes et des femmes qui, en dernière analyse, bénéficient ou pâtissent des concepts utilisés et des mesures adoptées. Or tant que l'on continuera de raisonner en termes d'"individus" ou de "communauté" sans prendre explicitement en compte les différences de préoccupation et d'expérience selon le sexe, il y a toutes les chances que les actions menées perpétuent l'inégalité des femmes.

Quasiment toutes les entités du système ont annoncé leur intention de favoriser une démarche soucieuse d'équité entre les femmes à la suite de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, mais, dans la réalité, il n'y a guère eu de changement. Le Conseil et tous les Etats Membres doivent reconnaître que le principe de l'égalité des sexes, reconnu dans la Charte, est capital pour une application intégrée des résultats des récentes conférences internationales. La nouvelle conception de la réalisation de cet objectif, avec en particulier un recours systématique à des analyses sexospécifiques dans tous les aspects des travaux de l'ONU, doit faire partie intégrante du programme de réforme de l'Organisation. Les défenseurs énergiques de la cause des femmes sont les plus à même de favoriser une évolution des modes de pensée et d'analyse traditionnels qui font que d'innombrables femmes dans le monde entier se trouvent

systématiquement défavorisées. Mais leur succès dépendra de la volonté des autres acteurs de se joindre à eux pour former des alliances stratégiques.

La coordination ne doit pas se limiter aux activités des programmes et des unités chargés spécifiquement des affaires des femmes : toute question doit être examinée et toute décision prise en tenant pleinement compte de ses incidences sur les femmes et sur les hommes. Cela exige une volonté politique résolue de la part des Etats Membres et l'adoption de mesures concrètes par les entités du système en vue d'institutionnaliser la prise en compte des facteurs sexospécifiques.

Les recommandations formulées par le Secrétaire général dans son rapport visent à passer de la rhétorique à la pratique. Les cinq invités au débat aborderont plusieurs questions relatives à la coordination des activités dans ce domaine compte tenu de l'expérience qu'ils ont acquise au sein de leurs organisations respectives et parleront certainement des exemples de coopération réussie, des obstacles rencontrés et des mesures propres à y remédier. Leur franche évaluation de la situation actuelle aidera les Etats Membres à parvenir à des conclusions concertées.

Mme OGATA (Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés) dit que les progrès réalisés depuis la Conférence de Beijing sont encore loin d'être satisfaisants. Elle précise que 38,7 % du personnel du HCR est féminin. Elle souligne ensuite l'importance d'une telle réunion pour le HCR, qui, dans plus de 122 pays, s'efforce de protéger les femmes contre la violence et les traumatismes de la guerre, de leur assurer un accès égal aux secours de base, de les aider à devenir autonomes et de leur permettre de rentrer librement et sans crainte dans leur foyer. Pendant trop longtemps, les femmes réfugiées ont été considérées comme particulièrement vulnérables, mais il faut reconnaître le rôle social et économique déterminant qu'elles jouent aujourd'hui et la contribution qu'elles apportent au maintien de la vie familiale et communautaire et à la recherche de solutions aux problèmes des réfugiés.

En ce qui concerne la protection des femmes réfugiées, on peut noter que de plus en plus, le statut de réfugié est reconnu aux femmes qui sont persécutées du fait de leur sexe. Des projets de formation sont d'autre part mis au point pour lutter contre la réticence des femmes victimes à s'adresser à la justice et pour assurer la protection de leurs droits dans les situations de détresse. Le HCR a pris d'importantes mesures pour équiper les camps de réfugiés de protections et a adopté des principes directeurs pour la prévention de la

violence sexuelle contre les réfugiés. La combinaison de mesures de sécurité et de mesures sociales mises au point par des femmes a contribué à réduire la violence.

En matière d'assistance, le HCR s'emploie à faire en sorte que la distribution des vivres passe de plus en plus par les femmes. Ses programmes d'assistance sont conçus dans une optique d'autonomie et beaucoup de responsabilités sont données aux femmes. L'éducation et l'information sont à cet égard importantes. Le HCR a mis au point des "projets à impact rapide" qui visent, après un conflit, à réinsérer les ex-réfugiés dans la société. Ces projets, d'abord destinés à l'Amérique centrale, sont à présent adaptés pour le Rwanda et la Bosnie et mis en oeuvre avec la participation et en faveur essentiellement des femmes.

La collaboration entre les institutions, les gouvernements, les pays hôtes et les réfugiés doit être renforcée. La collaboration interinstitutions s'est déjà améliorée. La recherche de positions communes a par exemple permis d'obtenir des résultats s'agissant de la discrimination dont sont victimes les réfugiées afghanes. Il serait peut-être souhaitable, à cet égard, d'inclure un protocole facultatif sur les femmes dans les différents mémorandums d'accords conclus entre les institutions des Nations Unies. Le HCR coopère aussi étroitement avec les ONG pour le renforcement des capacités.

Mme Ogata évoque enfin la question de la sécurité du personnel humanitaire, en particulier féminin, et pense qu'il faudrait revoir les directives sur la sécurité établies pour les femmes en 1995 afin de tenir compte des risques particuliers que court le personnel féminin sur le terrain et signaler systématiquement toute menace ou violence visant spécifiquement les femmes.

M. AHMED (Administrateur associé du PNUD) dit qu'il faut bien comprendre que l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes va au-delà de la mise en oeuvre de projets axés sur les femmes et vise à faire en sorte que les priorités des femmes, et pas seulement celles des hommes, sont prises en compte dans l'élaboration et l'application des politiques. Le PNUD, avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et ses autres partenaires, s'emploie à renforcer l'application du Programme d'action de Beijing. Il a procédé à une étude sur l'intégration des facteurs sexospécifiques dans 20 pays et a mené des consultations à ce sujet avec la participation de

plusieurs autres institutions. Les résultats de cette étude sont exposés brièvement dans une note d'orientation qu'il a adressée à ses bureaux de pays.

Les leçons que le PNUD a tirées de cette expérience sont multiples. Premièrement, la détermination des responsables, que ce soit au siège ou sur le terrain, et la participation du personnel sont essentielles. Deuxièmement, les institutions qui ont adopté dans leurs pratiques et leurs procédures une démarche soucieuse d'équité sont les mieux à même de l'intégrer dans leurs programmes. Troisièmement, le rôle de catalyseur et d'évaluation des unités chargées des questions sexospécifiques est déterminant et les chefs de ces unités doivent avoir des postes de responsabilité au sein de l'organisation. Troisièmement, chaque membre du personnel est responsable de l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les programme de l'organisation. Lorsque le sens des responsabilités est partagé, cette intégration progresse très rapidement. Enfin, les politiques et les institutions doivent évoluer afin de promouvoir et de faciliter activement l'égalité des sexes. Cela prendra du temps et le PNUD s'emploie à établir des indicateurs de progrès à court et à moyen terme. Pour tenir compte de tous ces enseignements, outre l'envoi de directives à ses bureaux, qui sont notamment priés d'affecter 20 % de leurs ressources à des activités de promotion de la femme, le PNUD a nommé 20 conseillers pour les questions d'égalité qui travailleront avec les coordonnateurs résidents.

Il importe de disposer d'indicateurs pour mesurer les changements intervenus, ce qui est parfois très difficile, ainsi que les résultats obtenus par les organisations. Le PNUD s'efforce donc avec ses partenaires de mettre au point de nouveaux indicateurs. Il révise toutes ses définitions d'emploi, qui contiendront désormais une obligation de rendre des comptes en matière d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes. Un autre problème est de renforcer la capacité du personnel à cette fin. Le programme pour la femme et le développement collabore étroitement à cet égard avec le centre de ressources pédagogiques. Dans le cadre de son appui au système des coordonnateurs résidents, le PNUD coopère avec l'UNIFEM, qui veille à ce que les priorités des organisations féminines soient prises en compte dans les discussions et les activités interinstitutions. Il tient régulièrement des réunions conjointes avec l'UNIFEM, qui participe désormais à son comité de surveillance de la gestion des programmes. Il a aussi bénéficié des activités de la Division de la promotion de la femme et de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) ainsi que des

travaux d'institutions bilatérales. L'un des principaux domaines de coopération dans lequel le PNUD travaille concerne l'évaluation commune de pays : il cherche à inclure des indicateurs ventilés par sexe s'agissant notamment de la pauvreté, de l'accès aux diverses ressources politiques, sociales et économiques, de l'état nutritionnel, de l'éducation et de la santé des enfants, et de la sécurité alimentaire. Après avoir cité plusieurs exemples de collaboration interinstitutions sur le terrain, l'Administrateur associé du PNUD conclut son intervention en exprimant l'espoir que la réforme en cours de l'Organisation permettra d'établir une structure et des priorités qui favoriseront l'égalité entre les sexes.

Mme BERTINI (Directrice exécutive du Programme alimentaire mondial) dit que l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies est un objectif qui inspire plus de paroles que d'actes, malgré le fort engagement moral du Secrétaire général à cet égard. Le rôle du PAM est de fournir une aide alimentaire aux pauvres qui ont faim. Or ce sont les femmes qui, dans le monde, représentent la majorité des pauvres et c'est lorsque l'assistance leur est fournie directement qu'elle a le plus d'effets bénéfiques pour la sécurité alimentaire des ménages et pour la nutrition des enfants. Pour donner effet aux engagements pris à Beijing, le PAM veille à ce que les femmes reçoivent directement une part plus importante de l'aide alimentaire et aient accès, dans des conditions d'égalité, à des activités rémunératrices et à l'éducation. Pour intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans toutes ses activités, il fixe des objectifs concrets, des stratégies et des indicateurs de succès. Enfin, pour s'acquitter de son obligation de rendre compte des résultats obtenus, il a pris un certain nombre de mesures : élaboration de statistiques ventilées par sexe, adoption de plans d'action assortis d'objectifs et d'indicateurs traduisant en pratique les engagements pris à Beijing, mise en place, au siège, d'une équipe spéciale chargée de suivre l'application de tous les plans d'action et de donner des avis sur une stratégie d'ensemble, établissement de profils de compétence sexospécifiques pour les postes de gestion et de conseil et mise en place d'un réseau de centres de liaison, au siège et dans les différents pays, établissement de rapports sur les mesures prises pour donner suite aux engagements à l'égard des femmes. De plus, le PAM a entrepris d'élaborer des indicateurs sexospécifiques pour chaque secteur d'aide, et de former des personnels à l'utilisation des techniques de suivi qualitatif.

La réduction des inégalités entre les sexes faisant partie intégrante de la planification stratégique régionale, une formation est également assurée à cet égard. Enfin, l'obligation de rendre compte porte aussi sur la part en pourcentage des ressources financières allouées aux programmes en faveur des femmes.

En ce qui concerne la proportion du personnel féminin au PAM, Mme Bertini indique que les femmes représentent 25 % des fonctionnaires au siège, mais seulement 20 % dans les bureaux extérieurs. Le PAM s'attachera à améliorer ces proportions.

Mme TRONE (Directrice exécutive adjointe du FNUAP) tient tout d'abord à féliciter chaleureusement la Division de la promotion de la femme pour l'établissement du rapport à l'examen, qui marque un progrès important au niveau de l'analyse et des recommandations formulées. L'égalité des sexes reste une idée révolutionnaire et il est essentiel que chacun se convainque de son importance. Les membres des organisations et des gouvernements eux-mêmes doivent intégrer cette notion dans leurs programmes. Ceux-ci doivent viser à changer les attitudes et les modes de pensée des individus et à prendre en considération les réalités fondamentales qui influent sur la vie des personnes. Les femmes doivent être persuadées qu'elles sont les égales des hommes pour pouvoir tirer parti avec confiance des choix et des possibilités qui leur sont offerts. Les hommes doivent être convaincus de l'égalité des sexes pour pouvoir accepter les changements que cette notion suppose.

Il importe de favoriser un environnement qui permettra aux individus de tirer le meilleur parti de leurs capacités. Pour cela, il faut que les responsables à tous les niveaux défendent résolument la cause de la parité des sexes et prennent des mesures pour la rendre effective. Le FNUAP a publié dès 1976 des directives en faveur de l'intégration des préoccupations des femmes dans les activités en matière de population et de développement. Il a publié en 1995 de nouvelles directives sur l'égalité des sexes, la population et le développement pour faire en sorte que tous les facteurs sexospécifiques soient pleinement pris en compte dans les programmes. Le problème est que si beaucoup se sont familiarisés avec la notion de la participation des femmes au développement, on comprend encore mal la notion de la promotion de la femme pour le développement.

Pour créer un environnement favorable, il est également indispensable de former les ressources humaines et de renforcer les capacités institutionnelles.

Une formation théorique et méthodologique est essentielle et le FNUAP est en train de former l'ensemble de son personnel aux questions de parité et de mettre au point un manuel de formation pour le personnel national de contrepartie.

Le FNUAP aide les ministères de différents pays à formuler des politiques, stratégies et principes directeurs en matière d'intégration de perspectives sexospécifiques dans leurs activités, à établir et à analyser des données statistiques désagrégées par sexe, à intégrer les résultats des travaux de recherche dans les programmes. Pour tenter de modifier les attitudes et les comportements des individus, il s'appuie sur les médias et recourt à la participation des communautés. Tous les efforts visant à promouvoir l'équité et l'égalité entre les sexes doivent être suivis et évalués, et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été mis au point à cet effet. Les ONG ont de toute évidence un rôle important à jouer, et leurs capacités doivent être renforcées. Le FNUAP contribue activement aux travaux de plusieurs groupes interinstitutions - tels que l'Equipe spéciale sur les services sociaux de base pour tous - et coopère avec de nombreux organes ou organismes (Division de la promotion de la femme, Commission des droits de l'homme, Croix-Rouge internationale). En mars 1996, il a organisé, à Addis-Abeba, une consultation technique sur la mutilation sexuelle des femmes, qui a réuni des participants de 25 pays, des ONG internationales, des organismes des Nations Unies et l'Organisation de l'unité africaine. Le FNUAP, l'UNICEF et l'OMS ont récemment publié une déclaration commune lançant un appel à l'abandon de la mutilation sexuelle des femmes.

L'égalité et l'équité entre les sexes ayant été reconnues comme aspect essentiel du développement, toute une gamme d'organisations et de donateurs bilatéraux s'emploie à faire progresser les travaux en ce domaine, ce qui rend d'autant plus nécessaire la coordination des efforts pour éviter les gaspillages et les doubles emplois. En ce qui concerne les ressources, il ne faudrait pas voir dans les questions liées à l'équité entre les sexes la source de "coûts supplémentaires" : c'est au contraire un aspect intégral de la conception et de la formulation des politiques et des activités. Des ressources humaines et financières sont néanmoins nécessaires pour assurer que les questions d'équité entre les sexes soient suffisamment prises en compte dans les programmes et fassent l'objet de mesures appropriées. Plaider pour l'égalité des sexes, c'est plaider pour la justice et les droits de l'homme.

Mme CHINERY-HESSE (Directrice générale adjointe de l'Organisation internationale du Travail) dit que si l'OIT attache tant d'importance à la question de l'équité entre les sexes, c'est que la lutte contre la discrimination dans le domaine du travail a été à la base de son action, tout au long de ses 78 années d'existence. Elle appelle l'attention sur le fait que les femmes ne peuvent acquérir l'estime de soi et la confiance en soi que si elles ont accès à un travail qui leur donne ressources et indépendance. Le rôle de l'OIT est de leur assurer cet accès dans des conditions d'égalité.

L'intégration d'une démarche sexospécifique, pour être efficace, doit se fonder sur la recherche et sur les aspects plus techniques des travaux des institutions spécialisées de l'ONU : formulation de politiques, élaboration de principes directeurs et de matériels de formation, etc. Les personnels travaillant dans ces domaines - en amont des activités opérationnelles - doivent donc, eux aussi, être sensibilisés aux questions d'équité entre les sexes.

Parmi les premières conventions de l'OIT, adoptées en 1919, certaines visaient essentiellement la protection des femmes : protection de la maternité, travail de nuit, égalité de salaire, égalité des chances. Dès les années 50, la nécessité d'intégrer les questions relatives à l'équité entre les sexes a été reconnue et, en 1980, la Convention No 156 faisait déjà référence non plus aux femmes, mais aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. C'est dire combien il importe de sensibiliser les organes directeurs des institutions spécialisées - en particulier, de l'OIT - à la nécessité d'intégrer les perspectives sexospécifiques dans les normes, puisque ce sont eux qui les approuvent.

L'OIT s'est efforcée de sensibiliser davantage aux questions d'équité entre les sexes non seulement son personnel, à tous les niveaux, mais aussi ses membres. Au siège, un service spécial est chargé des questions relatives aux travailleuses. Des spécialistes des questions sexospécifiques sont en poste dans les pays et réunis en réseau.

Dans les pays, les programmes centrés sur les femmes sont les premières victimes des réductions budgétaires. C'est pourquoi les efforts de sensibilisation doivent y viser essentiellement les responsables des décisions. Toutefois, les suppressions en question ne se produiraient pas si ces programmes avaient été correctement intégrés dans des programmes plus vastes. A l'OIT, consacrer une ligne budgétaire à l'intégration d'une perspective sexospécifique

permettrait de rappeler aux gouvernements leurs responsabilités lorsqu'ils envisagent des mesures d'austérité.

Mme KING (Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme) fait le point des exposés liminaires. Elle constate l'essor de la promotion de la femme, non seulement dans tout le système des Nations Unies, mais aussi dans les pays. Il est manifeste que l'égalité entre l'homme et la femme est désormais reconnue comme un droit fondamental de la personne : on est passé de la reconnaissance des droits de la femme considérée isolément à la reconnaissance de son rôle au sein de la famille et de la société.

Chaque organisme et institution du système des Nations Unies semble être désormais d'avis qu'il faut élaborer de véritables stratégies et mener des actions spécifiques en faveur de la promotion de la femme, en faisant appel à la formation, en créant des centres de liaison, en élaborant des indicateurs et en dressant le bilan des progrès réalisés sur le terrain et au siège.

Il semble acquis également que les femmes ont un rôle particulier à jouer dans les pays en développement, surtout auprès des autres femmes, notamment à l'échelon local. Il faut en l'occurrence rendre un hommage particulier au FNUAP et à l'UNICEF à qui l'on doit une grande part des avances obtenues et qui sont aujourd'hui très près de réaliser l'objectif de la parité numérique des sexes au sein de leurs effectifs.

Mme King conclut qu'il ne suffit plus de créer des services ou d'adopter des programmes consacrés à la promotion de la femme ni de prôner à bon compte la parité des sexes. Il faut désormais faire appel dans les pays au concours de la société civile tout entière et au soutien de l'Etat.

M. SABOIA (Brésil) demande quelles incidences les réformes en cours au sein du système des Nations Unies peuvent avoir sur l'intégration d'une démarche sexospécifique dans les programmes et les politiques du système. Ces incidences risquent-elles d'être négatives ? Comme le recrutement du personnel, aux Nations Unies, a de plus en plus un caractère temporaire, cela ne risque-t-il pas d'avoir des effets néfastes sur la promotion de la femme ?

Par ailleurs, comment l'adoption d'un objectif de stricte égalité numérique entre les sexes est-elle compatible avec le principe d'une représentation géographique équitable ?

Mme WÖRGETTER (Observatrice de l'Autriche) voudrait savoir quels sont les changements institutionnels qui sont envisagés, au PNUD notamment, aux

fins de l'égalité entre les sexes (par exemple en ce qui concerne la diffusion de l'information relative à l'évolution de la situation, la participation des divers organismes à l'intégration, l'analyse des données recueillies, les décisions prises par ces organismes, les allocations budgétaires réservées aux services chargés de la promotion de la femme, le bilan des programmes d'intégration déjà exécutés).

M. MABILANGAN (Philippines) fait observer que les questions relevant de la défense des droits de la femme et de sa promotion en général sont souvent traitées, au sein du système des Nations Unies, par plusieurs organes à la fois; l'action à mener va donc imposer un gros effort de coordination ainsi que l'humanisation des démarches. Par exemple, le problème de la violence à l'égard des travailleuses migrantes relève à la fois de la Commission de la condition de la femme et de la Commission des droits de l'homme et sans doute aussi du HCR, de l'OIT et du FNUAP. M. Mabilangan voudrait savoir qui exactement assume aujourd'hui la responsabilité de la protection des travailleuses migrantes.

Mme KUNADI (Inde), rappelant que l'Inde accorde une très grande importance à la question de l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies, préconise de mettre en oeuvre, suivant un calendrier déterminé, les dispositions correspondantes du Programme d'action de Beijing en vue d'un examen des résultats en l'an 2000. Dans cette optique, Mme Kunadi formule plusieurs suggestions :

Les organes intergouvernementaux du système des Nations Unies doivent tous intégrer systématiquement la promotion de la femme à leurs travaux, en l'inscrivant notamment à leur budget-programme ainsi que dans leur plan à moyen terme. Il importe aussi, à la même fin, de mieux harmoniser et coordonner les programmes de travail des commissions techniques du Conseil tandis que les commissions régionales devraient être appelées à jouer un rôle de catalyseur à l'échelon régional. Il faudrait en outre habiliter le Conseil à contrôler, peut-être tous les ans, les progrès de cette intégration au sein des commissions techniques, notamment au titre du suivi des grandes conférences des Nations Unies.

Il serait également utile de renforcer les responsabilités au sein du système des Nations Unies et la délégation indienne préférerait que des directives soient adressées aux institutions plutôt que des principes directeurs leur accordant plus de latitude. Il faut aussi que les fonds et les programmes

des Nations Unies ainsi que les institutions spécialisées veillent à faire sa part à la promotion de la femme au moment d'établir les priorités, d'allouer les ressources et d'arrêter les actions à mener.

Les participants à la Conférence de Beijing se sont engagés à renforcer certains mécanismes, notamment la Division de la promotion de la femme, l'INSTRAW et l'UNIFEM, et il faudrait donner suite à cet engagement. Il faudrait en outre que le système des Nations Unies lève au plus vite tous les obstacles à la promotion de la femme qui existent au sein de ses propres services et organismes. Des femmes doivent être nommées prioritairement aux postes à pourvoir soumis à la répartition géographique, notamment aux postes élevés. Les indications que les intervenants viennent de fournir au Conseil sont encourageantes, mais il reste beaucoup à faire. L'action doit donc être poursuivie avec encore plus de vigueur.

Mme MOORE (Canada) estime que les progrès réalisés depuis la Conférence de Beijing sont très encourageants et le renforcement des responsabilités aux échelons supérieurs du Secrétariat est de bon augure.

L'Administrateur associé du PNUD ayant évoqué les résultats d'une étude portant sur une vingtaine de pays, Mme Moore lui demande si le PNUD en a tiré les enseignements pour ce qui est de ses programmes et de ses politiques. Par ailleurs, elle voudrait qu'il précise la nature de sa coopération avec l'UNIFEM.

Mme FLOR (Allemagne) remercie la Conseillère spéciale du Secrétaire général d'avoir insisté sur la nécessité d'accroître encore les responsabilités qui s'exercent au plus haut niveau du système des Nations Unies aux fins d'assurer l'intégration de la promotion de la femme dans tout le système. Les normes et les principes fondamentaux de cette promotion semblant acquis, il faut désormais leur donner une expression concrète. Il est bon de se rappeler à ce propos que si le principe "à travail égal, salaire égal" est acquis en théorie depuis 1944, il n'est toujours pas entré dans les faits. La délégation allemande voudrait savoir quelle différence pratique il y aurait entre des directives données aux institutions et des principes directeurs, quand il s'agit de réunir des données, de revoir la conception des questionnaires, etc.

Au Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, Mme Flor demande des précisions sur les protocoles facultatifs qu'il conviendrait d'ajouter aux mémorandums d'accord passés sur le terrain avec les institutions. Elle demande à l'Administrateur associé du PNUD s'il faut comprendre que 20 % de la totalité

des projets sont axés sur la promotion de la femme et 80 % sur d'autres objectifs.

Mme KING (Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme) rappelle au représentant du Brésil que l'on ne sait pas encore quelles réformes du système des Nations Unies le Secrétaire général annoncera à bref délai. Mais l'on peut être certain que la parité des sexes dans les effectifs du Secrétariat restera un objectif à atteindre.

Mme OGATA (Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés) dit que le principe d'une répartition géographique équitable est appliqué de manière très souple par le Haut Commissariat dont le budget est alimenté par des contributions volontaires. Le HCR veille surtout à ce que les pays donateurs ayant eux-mêmes à résoudre des problèmes de réfugiés soient représentés dans ses effectifs. Le HCR a donc toute latitude pour chercher à assurer la parité exacte des sexes dans ces mêmes effectifs, ce qui est d'ailleurs la pratique actuellement, tant pour les promotions que pour le recrutement.

Mme Ogata rappelle au représentant des Philippines que le mandat du HCR ne s'étend pas aux travailleuses migrantes. Il est vrai que ces travailleuses demandent parfois l'asile mais il convient de maintenir séparés des problèmes qui sont très différents.

Au sujet des protocoles facultatifs qu'il conviendrait d'ajouter aux accords passés avec les institutions se trouvant sur le terrain en même temps que le HCR, Mme Ogata précise qu'elle n'a entamé aucune discussion officielle. Elle estime simplement que le moment est peut-être venu d'y songer.

M. Henze (Allemagne) prend la présidence.

Mme BERTINI (PAM) répond au représentant du Brésil que le PAM a effectivement, ces dernières années, recruté plus souvent à titre temporaire, les spécialistes ayant toutefois toujours la possibilité d'obtenir un contrat de forme traditionnelle. Mais dans l'un comme dans l'autre cas, l'équilibre des pourcentages masculin et féminin est à peu près assuré. Par ailleurs, le respect du principe de la répartition géographique fait problème : le PAM essaie bien de recruter dans les pays en développement, mais les agents qualifiés dont il a besoin sont évidemment beaucoup plus nombreux dans les pays développés. Le PAM s'efforce néanmoins de recruter 50 % de femmes et, sur ce nombre, 50 % de femmes originaires de pays en développement.

Mme Bertini espère vivement que le Conseil demandera, sur cette question de la parité des sexes au sein des effectifs du Secrétariat, à être saisi de résultats précis du point de vue des dépenses encourues et des effectifs en cause.

M. AHMED (Administrateur associé du PNUD) dit, à l'intention du représentant du Brésil, que le PNUD, quand il est appelé à mettre des réformes en place, veille à ne pas introduire de distorsion. Comme il n'est pas tenu au respect strict du principe de la répartition géographique, il s'adresse, pour recruter, pour moitié aux pays donateurs et pour moitié aux pays en développement bénéficiaires du Programme.

A l'intention de la délégation autrichienne, M. Ahmed précise que l'objectif global que le PNUD s'était fixé et qui était de féminiser ses services à hauteur de 28 % de ses effectifs est d'ores et déjà atteint, de sorte que le résultat devrait être amélioré à la fin de 1997. En outre, plusieurs femmes ont été nommées à des postes d'encadrement et il faut s'attendre à quelques nouvelles nominations de ce type dans les prochains mois.

La révision des allocations budgétaires, en ce qui concerne les programmes de pays, va tenir compte de la décision de favoriser systématiquement la promotion de la femme, et cela se manifestera au niveau de la formation du personnel et aussi dans le recrutement de consultants. En ce qui concerne la hiérarchie et la transmission de l'information, M. Ahmed rappelle que le PNUD s'est doté d'un mécanisme entièrement consacré à l'intégration de la promotion de la femme à ses programmes. Par ailleurs, le PNUD et l'UNIFEM tiennent des réunions conjointes et ont déjà envisagé à l'échelon régional les moyens de réaliser les objectifs fixés.

A l'intention de la délégation indienne, M. Ahmed tient à dire qu'à la suite de la Conférence de Beijing la collaboration avec l'UNIFEM s'est beaucoup intensifiée. Elle s'appuie désormais sur une note dans laquelle est rappelé le mandat précis de chacune des institutions en ce qui concerne l'intégration de la promotion de la femme à leur action. M. Ahmed tient cette note à la disposition des délégations.

M. Ahmed confirme à la représentante de l'Allemagne que le PNUD a en effet affecté 20 % du total de ses ressources à l'intégration d'une dimension féminine à ses programmes et politiques. S'agissant du programme mondial, ce sont 10 % des ressources qui sont affectées à ce travail d'intégration et ce budget a un triple objectif : regrouper, mettre au point et appliquer les méthodologies et

les instruments de l'intégration de la parité entre les sexes dans l'action du PNUD; inciter les pays bénéficiaires du Programme à mettre au point de bonnes pratiques dans le même but; favoriser des partenariats visant à émanciper les femmes et à les associer à la prise de décision. Au niveau des pays, il a été demandé aux représentants résidents de faire accepter l'idée que 20 % de la dotation en ressources de base soient affectés à ce travail d'intégration.

M. Ahmed précise à l'intention de la délégation canadienne que le PNUD tient bel et bien compte des enseignements tirés des études réalisées et va notamment réviser en conséquence les principes directeurs destinés aux pays. Ces enseignements sont d'ailleurs, pour une bonne part, à appliquer aussi au siège.

M. Galuška (République tchèque) reprend la présidence.

Mme TRONE (FNUAP), répondant au représentant des Philippines, indique qu'en ce qui concerne les travailleurs migrants, le mandat du FNUAP consiste surtout à appuyer la réalisation d'études sur les migrations qui tiennent compte des facteurs sexospécifiques, entre autres. La santé en matière génésique est l'un des aspects sur lesquels porte l'aide aux réfugiées. Le FNUAP s'emploie, en collaboration avec les autres organisations concernées, à étendre cette forme d'aide à d'autres catégories de bénéficiaires, y compris éventuellement les migrantes. Il axe actuellement ses efforts sur l'information des femmes en amont, c'est-à-dire dans les pays d'origine.

Pour répondre à la représentante de l'Allemagne, ce qui différencie les directives c'est qu'elles impliquent une obligation de résultats. Au FNUAP, un projet ne peut être approuvé s'il n'inclut pas explicitement une dimension sexospécifique.

L'objectif de la parité est atteint au FNUAP dans la catégorie des administrateurs, mais pas encore dans celle des services généraux. Le Comité exécutif compte plus de 50 % de femmes. Ces résultats sont le fruit d'une politique délibérée menée depuis dix ans avec l'appui actif des responsables du FNUAP.

Mme KING (Conseillère spéciale du Secrétaire général) rappelle que de nombreux organismes du système des Nations Unies s'occupent des travailleurs migrants mais qu'ils ont chacun un mandat bien précis. La Division de la population ne disparaît pas; elle relève désormais des nouveaux départements à vocation économique et sociale. Enfin, le principe de la répartition

géographique équitable ne devrait pas empêcher la vingtaine de pays non représentés au Secrétariat de l'ONU de soumettre des candidatures féminines.

Mme ENGELBRECHT (Afrique du Sud) voudrait savoir si l'on travaille à l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et si un effort d'harmonisation est fait en la matière par les différentes organisations. Quelles mesures sont prises à l'échelle du système pour s'assurer que l'approche sexospécifique est intégrée dans toutes les activités ?

Mme HOLDEN (Royaume-Uni) constate que la prise en compte d'une perspective sexospécifique dans tous les programmes et politiques suppose une approche intégrée qui porte à la fois sur la création de capacités, la formation, les réformes institutionnelles, etc. Le coordonnateur résident ayant un rôle majeur à jour pour favoriser ce type d'approche, quelles initiatives sont adoptées ou envisagées pour le sensibiliser à cette problématique ? Comment celle-ci s'inscrit-elle dans l'action centrée sur la promotion d'un environnement favorable au développement ?

Mme BANYA (Ouganda) estime que, pour remédier aux déséquilibres régionaux dans le recrutement à l'ONU, il faudrait accorder une attention spéciale aux candidatures de femmes provenant des pays les moins avancés. Elle fait observer que, dans le contexte du gel du recrutement, la préférence va généralement aux candidats soutenus par les pays donateurs pour pourvoir les postes d'administrateur auxiliaire. Elle aimeraient connaître le pourcentage de femmes de pays en développement recrutées au Secrétariat de l'ONU ces cinq dernières années.

M. WINNICK (Etats-Unis d'Amérique) s'interroge sur la possibilité d'intégrer d'emblée la problématique sexospécifique dans les programmes et activités centrés sur la bonne conduite des affaires publiques, qui est un domaine encore neuf. Il voudrait également savoir quel degré de coordination existe entre les institutions de Bretton Woods et l'ensemble du système des Nations Unies pour intégrer de façon cohérente la problématique sexospécifique dans leurs différents programmes, notamment sur le plan des politiques macro-économiques.

M. M. DLAMINI (Observateur du Swaziland) souligne qu'il est crucial de sensibiliser les responsables et dirigeants nationaux à l'équité entre les sexes. Des mécanismes concrets doivent être institués à cet effet. Il aimeraient savoir quelle action mène le HCR en faveur des femmes réfugiées dans la région

des Grands Lacs et quelles mesures sont prises pour veiller à la situation des femmes migrantes.

Mme LI SANGU (Chine) demande comment le souci d'équité entre les sexes se traduit sur le plan budgétaire. Le PNUD consacre 10 % de ses ressources aux activités sexospécifiques : comment cette affectation des ressources se reflète-t-elle dans les programmes de pays ?

Mme OGATA (Haut Commissaire pour les réfugiés) dit que le HCR a désigné un coordonnateur principal pour les questions de parité entre les sexes, cinq conseillers principaux au niveau régional et, au niveau des pays, 122 interlocuteurs pour les femmes réfugiées. L'autre volet de l'intervention du HCR est la formation. Sans vouloir aborder dans le détail l'action menée en faveur des réfugiées dans la région des Grands Lacs, Mme Ogata mentionne l'initiative en faveur des femmes rwandaises et évoque la place réservée aux femmes et à leur responsabilisation dans les situations postérieures à des conflits.

Mme BERTINI (PAM) renvoie, pour la question des indicateurs, à un document disponible en séance, qui précise la démarche suivie par le PAM dans ce domaine. Elle pense que le souci d'équité entre les sexes pourrait être l'un des critères retenus pour la notation des coordonnateurs résidents.

Mme ACUNER (Turquie) insiste sur la dimension politique de la question. Il ne s'agit pas seulement d'associer davantage les femmes à la prise de décision, mais bien de modifier radicalement les orientations et les priorités. Un tel changement en profondeur suscite nécessairement des résistances à tous les échelons. Appartient-il aux bureaux extérieurs du PNUD de s'employer à vaincre ces résistances ? Des mesures sont-elles prévues ou en cours d'application pour faire des questions concernant les femmes l'un des thèmes de la concertation avec les autorités nationales ?

M. ALOM (Bangladesh) fait valoir que, sur la base de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, rien n'autorise à appliquer des mesures spéciales en faveur des femmes pour le recrutement à l'ONU.

M. FERNÁNDEZ (Espagne) souligne qu'il incombe au Conseil économique et social de continuer à veiller à la parité entre les sexes dans le cadre du suivi des conférences mondiales des Nations Unies. Il partage les vues de la représentante de la Turquie et pense que la dimension politique devrait être évoquée dans les conclusions adoptées d'un commun accord. Le rapport du Secrétaire général contient d'excellentes propositions sur le renforcement de la

coordination au sein du système pour mieux intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes.

Mme WILHELMSEN (Observatrice de la Norvège) juge très intéressantes les contributions du PAM et du HCR sur la prise en compte des facteurs sexospécifiques dans le domaine humanitaire. Il serait souhaitable que les organismes adoptent une formule type pour rendre compte des progrès réalisés dans l'intégration recherchées. La mise au point d'indicateurs communs pourrait faciliter cette harmonisation.

Mme GUITIERREZ (Observatrice de la République dominicaine) estime que le souci de l'équité entre les sexes devrait être l'un des critères de financement des projets. Elle plaide en faveur du renforcement de l'INSTRAW.

M. IBRAHIM (Malaisie) pense qu'il n'est pas nécessairement mauvais de confier à des hommes le soin de plaider en faveur de l'équité entre les sexes. Peut-être l'UNIFEM gagnerait-il à ce que les hommes y soient mieux représentés.

M. AHMED (PNUD) précise que le PNUD s'attache actuellement à affiner l'indicateur de responsabilisation des femmes (GEM) et l'indicateur sexospécifique du développement humain (GDI). Il incombe aux responsables de veiller à ce que tous les programmes comportent des indications précises sur les progrès escomptés dans le domaine de la parité et de la promotion de la femme. Tous les projets sont assortis d'objectifs, fondés sur des indicateurs spécifiques, concernant l'élimination de la pauvreté chez les femmes et leur accès accru aux ressources financières. Dans tous les bureaux de pays, la règle veut que les orientations soient définies en consultation avec les associations féminines et les ONG de femmes.

Le PNUD s'emploie à renforcer le rôle du coordonnateur résident dans l'intégration de l'approche sexospécifique grâce à un partenariat plus étroit avec l'UNIFEM. En ce qui concerne la collaboration avec le FMI et la Banque mondiale, l'Equipe spéciale interinstitutions sur la promotion d'un environnement favorable au développement, mise en place dans le cadre du suivi des conférences internationales des Nations Unies et présidée par la Banque mondiale, traite notamment des questions sexospécifiques.

Le PNUD consacre 20 % (et non 10 %, comme l'a indiqué la Chine) de l'ensemble de ses ressources aux projets sexospécifiques et espère pouvoir affecter 10 % supplémentaires aux actions en faveur de la promotion de la femme. Les représentants résidents sont invités à dialoguer avec les autorités

nationales pour les convaincre de la nécessité de consacrer 20 % des ressources du programme de pays aux activités sexospécifiques.

Mme TRONE (FNUAP) indique que les efforts de rationalisation et d'harmonisation en cours dans plusieurs organisations internationales devraient déboucher prochainement sur un ensemble d'indicateurs communs.

Mme KING (Conseillère spéciale du Secrétaire général) précise que les institutions de Bretton Woods sont très actives au sein du Comité interinstitutions du CAC sur les femmes et l'égalité entre les sexes et participent à l'élaboration des indicateurs ainsi qu'à l'établissement des statistiques sur les aspects sexospécifiques.

Le représentant du Bangladesh a évoqué une question très importante. En matière de recrutement, le Bureau de la gestion des ressources humaines de l'ONU met toujours en parallèle l'Article 8 et l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Il faut rappeler à ce propos que l'article 4 de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes appuie l'adoption de mesures spéciales visant à éliminer pareille discrimination. Dans le même ordre d'idées, le Tribunal administratif des Nations Unies a rendu ces dernières années deux jugements déterminants qui confirment la validité des mesures spéciales en faveur des femmes tant que l'objectif de la parité n'est pas atteint.

La séance est levée à 13 h 20.