

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2011/50-GC(55)/20

16 août 2011

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 23 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(55)/1 et Add.1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

- Dans la résolution GC(53)/RES/18 (Les femmes au Secrétariat) qu'elle a adoptée le 18 septembre 2009, la Conférence générale demande au Directeur général de faire rapport tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale sur la mise en œuvre de la présente résolution.
- Le présent rapport a été établi en réponse à la demande formulée dans la résolution.

Recommandation

- Il est recommandé que le Conseil des gouverneurs prenne note du présent rapport, recommande de le soumettre à la Conférence générale pour examen et approuve la demande adressée par le Directeur général à tous les États Membres qui ne l'ont pas encore fait de désigner des points de contact pour appuyer activement les initiatives du Secrétariat en faveur du recrutement de femmes.

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

A. Cadre général

1. Dans la résolution GC(53)/RES/18 (Les femmes au Secrétariat) qu'elle a adoptée le 18 septembre 2009, le Directeur général est prié, conformément à l'article VII du Statut, d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, en faisant appel en particulier aux pays en développement et aux États Membres non représentés ou sous-représentés, et de se donner comme objectif une représentation égale des femmes dans tous les groupes professionnels et catégories de personnel à l'Agence, spécialement aux postes de responsabilité et de décision.

2. Le manque de parité hommes-femmes reste un problème au niveau de tout le régime commun des Nations Unies : selon le dernier rapport du Secrétaire général¹, la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur tant au Secrétariat de l'ONU que dans les organismes du système des Nations Unies est restée faible, bien qu'elle ait légèrement augmenté (de 38,4 % à 39,9 %) entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Bien que l'Agence compte toujours parmi les organismes des Nations Unies ayant le moins de femmes dans la catégorie des administrateurs, le nombre de femmes dans cette catégorie et dans les catégories supérieures a augmenté de 1,5 % depuis juin 2009 et de 2,3 % depuis juin 2007², ce qui constitue une tendance encourageante.

3. La participation des femmes dans certaines branches des sciences naturelles, de l'ingénierie et de la technologie est également faible dans le domaine privé et les universités. Bien qu'il y ait des améliorations, le nombre total d'étudiants diplômés dans les États Membres – en particulier de femmes – dans les disciplines liées au nucléaire reste peu élevé, de sorte que le vivier de femmes dans le nucléaire reste peu important. Un des principaux obstacles que doit donc surmonter le Secrétariat pour atteindre l'objectif d'une représentation égale des sexes est la stagnation du nombre de femmes embrassant des carrières scientifiques, en particulier dans l'industrie nucléaire.

¹ « Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies », rapport du Secrétaire général (A/63/334) du 9 septembre 2010.

² Ces pourcentages portent sur toutes les femmes ayant des contrats de la catégorie des administrateurs pour un minimum de trois mois, indépendamment de la source de financement.

B. Initiatives du Secrétariat visant à accroître la représentation des femmes

4. Depuis 2007, le Secrétariat a mis en œuvre à cet égard une politique très complète. Celle-ci couvre la question de l'égalité entre les sexes dans les effectifs, ainsi que l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et opérations du Secrétariat (une politique exécutée en préparation du programme et budget de l'Agence pour 2012-2013).

5. Le Secrétariat a créé une série de mécanismes coordonnés pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. La Coordinatrice des questions d'égalité entre les sexes de l'AIEA continue d'œuvrer en vue d'atteindre les objectifs fixés dans la politique sur les questions de parité. Des coordonnateurs de ces questions au niveau des départements l'aident dans son travail et assistent les directeurs généraux adjoints dans leurs efforts pour assurer l'égalité entre les sexes dans leurs services. Ces différentes fonctions sont assurées par des fonctionnaires en plus de leur propre travail.

B.1. Mesures relatives au recrutement

6. Le Secrétariat continue de collaborer avec des représentants d'États Membres pour trouver de nouveaux moyens de faire connaître les activités de l'Agence et d'encourager des femmes très qualifiées à présenter leur candidature à des postes d'administrateur.

7. L'accent a été mis tout particulièrement sur la représentation de l'Agence à des conférences et réunions où elle peut atteindre des femmes scientifiques. On s'est également attaché à promouvoir les programmes d'emploi d'administrateurs auxiliaires, de stages et de bourses, de manière à permettre à de jeunes femmes spécialistes d'acquérir une expérience pratique.

8. Les huit missions de recrutement organisées à l'invitation d'États Membres³ depuis 2009 ont permis d'approcher des candidates très qualifiées. En mai 2011, un programme d'une journée et demie d'informations pratiques sur le recrutement de femmes et de jeunes gens à des postes d'administrateur a été organisé par un État Membre, par l'intermédiaire des points de contact pour le recrutement de femmes, à l'intention de 16 participants sélectionnés par le biais du ministère des affaires étrangères de cet État Membre.

9. Le Secrétariat a soutenu la création de deux associations qui favorisent et encouragent la présence de femmes spécialistes dans des domaines liés aux travaux de l'Agence. *Women in Nuclear* (WiN) a ouvert une section AIEA et *Women in International Security* une section autrichienne. Des membres du Secrétariat appuient le travail de ces organisations, notamment la présentation des travaux de l'AIEA à des femmes et la prise de contact avec de jeunes femmes et des étudiantes pour leur présenter des carrières dans le domaine nucléaire.

10. Pour la deuxième fois, l'Agence a participé à la Wiener Töchertag (Journée des filles à Vienne) en avril 2010. Cinquante adolescentes entre 11 et 16 ans ont passé une journée à l'Agence pour voir en quoi consistait le travail de leurs parents. Il faut espérer que cette initiative encouragera certaines d'entre elles à s'orienter vers les sciences nucléaires ou d'autres domaines techniques dans une perspective professionnelle.

11. Le Secrétariat maintient également ses liens avec le Réseau inter institutions pour les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la

³ Le Secrétariat n'ayant pas de budget prévu pour les missions de recrutement, il appartient aux États Membres demandeurs d'en assumer le coût.

promotion de la femme (OSAGI) auprès du Secrétaire général et d'autres organisations œuvrant en faveur d'une représentation égale des sexes. En janvier 2011, ces organisations se sont regroupées pour fonder officiellement l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes).

12. On continue d'accorder un soin particulier à l'évaluation des candidatures féminines dans les processus de présélection et de sélection à des postes vacants. En cas de qualifications comparables pour un poste, les candidatures féminines font l'objet d'une attention spéciale.

B.2. Participation des États Membres

13. En mars 2005, le Secrétariat a demandé à tous les États Membres de désigner un point de contact pour appuyer activement ses efforts de recrutement de femmes. Au 1^{er} juin 2011, 68 États Membres s'étaient associés à cette initiative. Le Secrétariat rencontre régulièrement les points de contact pour les informer de l'évolution récente de la situation, ainsi que pour examiner des moyens d'encourager des femmes très qualifiées, venant ou non de l'administration publique, à poser leur candidature à des postes vacants à l'Agence. Les points de contact transmettent également des informations aux établissements, organismes, universités et organisations professionnelles et féminines du pays, facilitent les contacts avec eux et leur distribuent directement les avis de vacances de postes de l'Agence. Avec leur aide, le Secrétariat a mis en place un réseau de quelque 500 établissements auxquels les avis de vacances de postes sont envoyés chaque mois par courrier électronique. Les points de contact organisent en outre des missions de recrutement, contribuent à faire connaître l'Agence en tant qu'employeur potentiel en diffusant des informations dans des revues et sur des sites spécialisés et assurent la promotion des programmes d'emploi d'administrateurs auxiliaires, de stages et de bourses.

14. Dix États Membres ont conclu avec l'Agence des arrangements prévoyant l'emploi d'administrateurs auxiliaires. Des États Membres ont financé au total les services de 33 administrateurs auxiliaires au cours de la période à l'étude, 51 % d'entre eux étant des femmes. L'Agence a conclu deux accords d'emploi d'administrateurs auxiliaires pendant la période à l'étude et met en place des arrangements similaires avec d'autres États Membres.

B.3. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

15. Le Secrétariat réexamine, met à jour et renforce continuellement sa politique en ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La plupart des mesures adoptées par d'autres organisations du régime commun des Nations Unies pour améliorer ces conditions (comme par exemple les horaires souples, le travail à temps partiel et le travail à domicile) sont appliquées depuis longtemps. Le Secrétariat organise régulièrement des réunions d'information sur ces programmes à l'intention du personnel, qui en bénéficie de plus en plus.

B.4. Établissement de rapports

16. Les chefs de département rendent compte chaque année des mesures prises et des activités exécutées en vue d'accroître le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs. Non seulement tous les domaines du Secrétariat continuent d'accorder une attention particulière à la nomination de femmes parmi les candidats présélectionnés lors du processus de recrutement, mais ils s'efforcent aussi de donner à de jeunes femmes spécialistes l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle dans les technologies et les applications nucléaires. La participation de femmes à des conférences, ateliers et projets de recherche, ainsi qu'au sein de comités et de missions de consultants, est privilégiée.

17. Des femmes occupant des postes à responsabilité au sein du Secrétariat ont participé à des formations axées sur les aptitudes à la communication et la sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe.

C. Représentation des femmes au Secrétariat

18. L'annexe comprend des chiffres et des diagrammes illustrant les résultats présentés ci-après.

19. En vue d'accroître la transparence des rapports sur les effectifs présentés aux États Membres et l'efficacité administrative, tous les postes « inscrits au tableau des effectifs » et les postes « de moyenne durée » ont été regroupés sous un seul intitulé et les postes de moyenne durée ont été progressivement abolis, ce qui influe sur les statistiques des femmes au Secrétariat.

20. En appliquant les critères précédents, la représentation des femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs inscrits au tableau des effectifs⁴ serait de 24,4 %. Après la conversion des postes de moyenne durée, la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs inscrits au tableau des effectifs est de 23,5 %.

C.1. Situation actuelle

21. Au 1^{er} juin 2011, le nombre total de femmes au Secrétariat était de 1042, soit 42,6 % des effectifs.

- Dans la catégorie des services généraux (qui recouvre une diversité de postes tels que technicien informatique, technicien de laboratoire, assistant comptable ou agent chargé des achats), la représentation des femmes a augmenté, passant de 61 % en 2009 à 63,2 %).
- Le pourcentage de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs est passé de 23,4 % au 1^{er} juin 2009 à 23,5 % au 1^{er} juin 2011 (soit une légère augmentation de 0,1 %).

22. La suite du présent rapport ne porte que sur le personnel occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs.

23. Au 1^{er} juin 2011, le déséquilibre hommes-femmes reste plus important au niveau des cadres supérieurs, aussi bien dans les groupes professionnels scientifique/technique qu'administratif. Toutefois, à la classe D-2 où, en juin 2007 il n'y avait aucune femme, on en comptait trois en 2009, ce qui représente 20 %. Si le nombre des femmes D-2 s'est maintenu, il représente actuellement 30 % du total des fonctionnaires à cette classe.

24. Le pourcentage de femmes par groupe professionnel était le suivant :

- Domaine administratif : 32,3 % (34,7 % en juin 2009, 35,7 % en juin 2007 et 31,3 % en juin 2005).

⁴ Le personnel occupant des postes inscrits au tableau d'effectifs comprend l'ensemble des personnes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui sont soumises au Statut et au Règlement du personnel, qui ont été nommées conformément aux procédures standard de recrutement, qui sont payées par des fonds provenant du budget ordinaire et qui ont un contrat de durée déterminée d'un an ou plus. Cette catégorie ne comprend pas les personnes telles que les experts fournis à titre gracieux, les consultants et les fonctionnaires rémunérées sur des fonds extrabudgétaires.

- Domaine scientifique/technique : 18 % (17,3 % en juin 2009, 15,5 % en juin 2007 et 14,1 % en juin 2005).

25. Au 1^{er} juin 2011, au niveau des cadres supérieurs, la représentation des femmes était comme suit :

- Domaine administratif : 18,2 % (9,5 % en juin 2009).
- Domaine scientifique/technique : 21,1 % (26,3 % en juin 2009).

C.2. Candidatures et nominations

26. Pendant la période à l'examen, 25 363 candidatures externes ont été reçues pour des postes inscrits au tableau des effectifs : 24,6 % provenaient de femmes et 75,4 % d'hommes (contre 21,5 % de femmes pour la période précédente et 19,6 % de femmes pour l'avant-dernière période).

27. Parmi les candidats externes qui ont été considérés comme « très qualifiés », 22,1 % étaient des femmes et 77,9 % des hommes (contre 21,5% de femmes pour la période précédente et 24,5 % pour l'avant-dernière période) :

- Dans le domaine scientifique/technique, la représentation des femmes très qualifiées était de 16 % en 2011 (15,8 % pour la période à l'examen précédente) ;
- Dans le domaine administratif, elle était de 31 % (31,3 % pour la période à l'examen précédente).

28. Parmi les candidats retenus, 25,4 % étaient des femmes (contre 21 % pour la période précédente).

29. Pendant la période à l'examen, dans 71,2 % des cas où une candidature externe a été retenue et où des candidates externes ont été considérées comme très qualifiées, c'est une femme qui a été choisie. C'est encore le signe qu'une attention particulière est accordée lors du processus de sélection à la question de la parité hommes-femmes.

30. Le nombre total de femmes recrutées représentait 23,2 % des nominations externes (contre 28 % pendant la période à l'examen précédente) :

- Dans le domaine scientifique/technique, 18,8 % des 112 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 29,2 % des 65 nouveaux fonctionnaires pour la période précédente).
- Dans le domaine administratif, 29,3 % des 82 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 26,6 % des 64 nouveaux fonctionnaires pour la période à l'examen précédente).

31. Si tout est fait pour nommer des femmes très qualifiées à des postes vacants, ces efforts entrent parfois en conflit avec les objectifs fixés dans les résolutions de la Conférence générale concernant l'augmentation du nombre de fonctionnaires venant d'États Membres en développement mais aussi d'États Membres non représentés ou sous-représentés (dont la plus récente est la résolution GC(53)/RES/18).

C.3. Femmes ayant des contrats de longue durée

32. Le pourcentage de femmes ayant des contrats de longue durée est de 33,6 % (39,9 % en juin 2009), celui des hommes étant de 38,5 % (48 % en juin 2009). Au cours de la période à l'examen, six femmes ayant des contrats de longue durée ont quitté le Secrétariat et huit femmes se sont vu attribuer ce type de contrat. Cette baisse s'explique essentiellement par la conversion des postes de moyenne durée et non par le changement de stratégie concernant les contrats de longue durée.

33. Dans le domaine scientifique/technique, les femmes ayant un contrat de longue durée représentent 34,9 % des effectifs (39,8 % en 2009 et 37,3% en 2007). Cette baisse s'explique là encore par la conversion des postes de moyenne durée et non par le changement de stratégie concernant les contrats de longue durée. Dans le domaine scientifique/technique, la représentation des hommes ayant un contrat de longue durée est de 43,8 % (51,8 % en 2009 et 45 % en 2007). Dans le domaine administratif, la représentation des femmes ayant un contrat de longue durée est de 32,5 % (40 % en 2009 et 37 % en 2007), tandis que celle des hommes est de 28,2 % (39.2% en 2009 et 37,8 % en 2007).

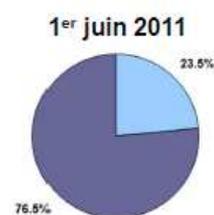
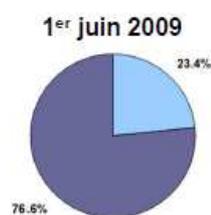
D. Travaux futurs

34. Il y a eu une légère amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat au cours de la période à l'examen. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres qui ne l'ont pas encore fait à désigner un point de contact et se félicite de la participation active des États Membres aux efforts visant à atteindre l'objectif ultime d'une représentation égale des sexes dans l'ensemble du Secrétariat.

Annexe

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits
au tableau des effectifs :**

Pourcentage des postes occupés par les femmes et les hommes



Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA/SDG	1	14,3	6	85,7
D-2	3	20	12	80
D-1	3	16,7	15	83,3
P-5	31*	15,2	173*	84,8
P-4	74	24,1	233	75,9
P-3	63	29,7	149	70,3
P-2	6	35,3	11	64,7
P-1	2	100	-	-
Total	183	23,4	599	76,6

Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA/SDG	-	-	6	100
D-2	3	30	7	70
D-1	5	21,7	18	78,3
P-5	35*	15,2	195*	84,8
P-4	95	24,7	290	75,3
P-3	73	28,4	184	71,6
P-2	12	32,4	25	67,6
P-1	-	-	-	-
Total	223	23,5	727	76,5

* Dont des fonctionnaires occupant un poste P-5 auxquels la classe D-1 a été attribuée à titre personnel :
en 2009 : 1 femme et 4 hommes, en 2011 : 1 femme et 3 hommes

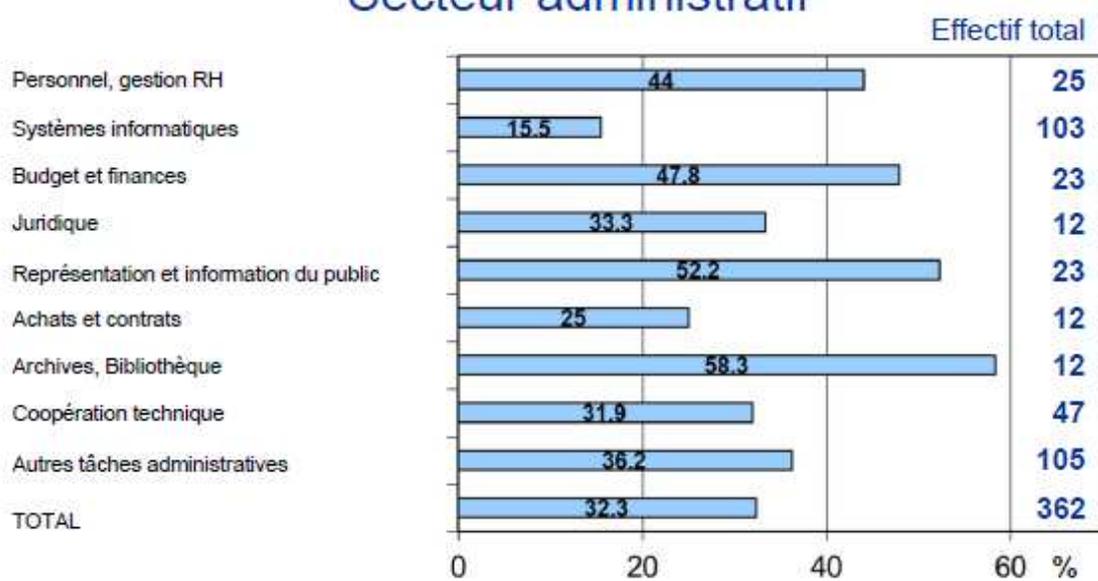
■ Hommes
■ Femmes

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits
au tableau des effectifs par groupe professionnel :**

Pourcentage des postes occupés par des femmes

1^{er} juin 2011

Secteur administratif



Secteurs scientifiques et techniques

