

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2013/35-GC(57)/15
25 juillet 2013

Distribution générale
Français
Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 25 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(57)/1 et Add.1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

Dans la résolution GC(55)/RES/15 b) (Les femmes au Secrétariat) qu'elle a adoptée le 22 septembre 2011, la Conférence générale a prié le Directeur général de présenter tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale un rapport sur l'application de cette résolution. Le présent document constitue le rapport pour la période allant du 1^{er} juin 2011 au 1^{er} juin 2013.

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 pour appuyer activement les initiatives du Secrétariat en faveur du recrutement de femmes.

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

A. Contexte

1. Dans la résolution GC(55)/RES/15 b), le Directeur général a été 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, notamment aux postes de responsabilité et de décision.

2. Le manque de parité hommes-femmes reste un problème au niveau du régime commun des Nations Unies : selon le dernier rapport du Secrétaire général de l'ONU, 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, même si elle a légèrement augmenté (de 39,9 % à 40,7 %) entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2011. Bien que l'Agence compte toujours parmi les organismes des Nations Unies ayant le moins de femmes dans la catégorie des administrateurs (27,6 %), le nombre de femmes dans cette catégorie et les catégories supérieures a augmenté de 3,1 % depuis juin 2011 et de 4,6 % depuis juin 2009, ce qui constitue une tendance très 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.

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 (qui a été appliquée en préparation du programme et budget de l'Agence pour 2014-2015). Cette politique a été

examinée pendant la période sous revue et des révisions y sont actuellement apportées afin d'en améliorer l'efficacité.

5. Le Secrétariat a créé une série de mécanismes coordonnés pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. La Coordonnatrice des questions d'égalité entre les sexes 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 approcher 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 Membres depuis 2011 ont permis d'approcher des candidates très qualifiées.

9. Le Secrétariat continue de soutenir deux associations qui favorisent et encouragent la présence de femmes spécialistes dans des domaines liés aux travaux de l'Agence. L'association Les femmes dans le nucléaire (WIN) a une section AIEA, dont le nombre de membres a augmenté pendant la période sous revue pour s'établir à 65. Le Secrétariat travaille par ailleurs avec la section autrichienne de l'association Women in International Security. Des membres du Secrétariat appuient le travail de ces organisations, notamment au niveau de la présentation des travaux de l'Agence à des femmes et de la prise de contact avec des jeunes femmes et des étudiantes pour leur présenter des carrières dans le domaine nucléaire.

10. Pour la troisième fois, l'Agence a participé à la Journée des filles à Vienne (Vienna Daughters' Day) en avril 2013. Quarante-cinq jeunes filles âgées de 11 à 16 ans ont passé une journée à l'Agence pour voir en quoi consistait le travail de leurs parents et pour participer à des démonstrations pratiques des activités de l'Agence. 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 interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies et ONU Femmes. L'Agence a été la seule organisation scientifique/technique à jouer un rôle actif dans le programme pilote du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pendant l'année 2013, le Secrétariat a contribué à l'établissement de rapports de référence pour ce programme et a été invité à participer à un groupe d'experts pour la mise au point d'un outil d'apprentissage en ligne destiné à sensibiliser à la question de la parité hommes-femmes et à être utilisé dans tout le système des Nations Unies. Avec l'appui d'ONU Femmes, un examen des politiques et procédures du Secrétariat pour l'égalité entre les sexes et l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes a été entrepris. Cet examen a mis en évidence des possibilités d'amélioration continue, en particulier dans la démarche active du Secrétariat pour une plus large représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans toutes les activités de l'Agence.

12. En outre, le Secrétariat a pris part à la Journée internationale de la femme en accueillant une table ronde axée sur la question de la carrière internationale des femmes. Cinq femmes ambassadeurs accréditées auprès de l'Agence ont fait part de leur expérience et de leurs conseils à cette occasion.

13. 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

14. Dix États Membres ont conclu des arrangements avec l'Agence pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Des États Membres ont financé au total les services de 31 administrateurs auxiliaires au cours de la période sous revue, 51,6 % d'entre eux étant des femmes. L'Agence continue de discuter de la mise en place de tels arrangements 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 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 le domaine des technologies et des 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. Une large place est accordée à la question de l'égalité entre les sexes dans les cours au personnel d'encadrement du Secrétariat, tant sur le plan du recrutement que de la sensibilisation.

C. Représentation des femmes au Secrétariat

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

C.1. Situation actuelle

19. Au 1^{er} juin 2013, le nombre total de femmes au Secrétariat était de 1111, soit 43,6 % 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 légèrement augmenté, passant de 63,2 % en 2011 à 63,9 % en 2013.

- Dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs, le pourcentage de femmes est passé de 23,5 % en 2011 à 26 % en 2013.

20. 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.

21. Au 1^{er} juin 2013, le déséquilibre hommes-femmes restait plus important au niveau des cadres supérieurs, dans les groupes professionnels tant scientifiques/techniques qu'administratifs. Toutefois, à la classe D-2 où, en juin 2007 il n'y avait aucune femme, on en comptait quatre en 2013, soit 40 % du nombre total de fonctionnaires de cette classe.

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

- Domaine administratif : 36,5 % (32,3 % en juin 2011, 34,4 % en juin 2009, 35,7 % en juin 2007 et 31,3 % en juin 2005).
- Domaine scientifique/technique : 19,7 % (18 % en juin 2011, 17,3 % en juin 2009, 15,5 % en juin 2007 et 14,1 % en juin 2005).

23. Au 1^{er} juin 2013, au niveau des cadres supérieurs, la représentation des femmes était comme suit :

- Domaine administratif : 21,7 % (18,2 % en juin 2011).
- Domaine scientifique/technique : 15,8 % (21,1 % en juin 2011).

C.2. Candidatures et nominations

24. Pendant la période sous revue, 26 480 candidatures externes ont été reçues pour des postes inscrits au tableau des effectifs : 25,2 % provenaient de femmes (contre 24,6 % pour la période précédente et 21,5 % pour l'avant-dernière période).

25. Parmi les candidats externes qui ont été considérés comme « très qualifiés », 23,3 % étaient des femmes (contre 22,1 % pour la période précédente et 21,5 % pour l'avant-dernière période) :

- Dans les secteurs scientifiques et techniques, le pourcentage de femmes très qualifiées était de 13,9 % en 2013 (16 % pour la période précédente) ;
- Dans le domaine administratif, il était de 32,9 % (31 % pour la période précédente).

26. Parmi les candidats retenus, 27,1 % étaient des femmes (contre 25,4 % pour la période précédente).

27. Pendant la période sous revue, dans 82,1 % 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 à la question de la parité hommes-femmes lors du processus de sélection.

28. Le nombre total de femmes recrutées représentait 31,8 % des nominations externes (contre 23,2 % pour la période précédente) :

- Dans le domaine scientifique/technique, 21 % des 138 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 18,2 % des 112 nouveaux fonctionnaires pour la période précédente).
- Dans le secteur administratif, 47,4 % des 95 fonctionnaires recrutés étaient des femmes (contre 29,3 % des 82 nouvelles recrues pour la période précédente).

29. 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(55)/RES/15 a)].

C.3. Femmes ayant un contrat de longue durée

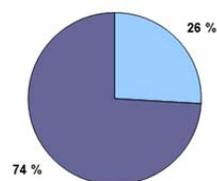
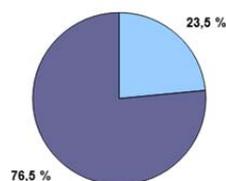
30. Le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 30,5 % (33,6 % en juin 2011), celui des hommes de 37,4 % (38,5 % en juin 2011). Neuf femmes ayant un contrat de longue durée ont quitté le Secrétariat au cours de la période sous revue, tandis que quinze s'en sont vu attribuer un. Dans les domaines scientifiques et techniques, le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 34,1 % (34,9 % en 2011). La représentation des hommes ayant un contrat de longue durée y est de 41,6 % (43,8 % en 2011). Dans le secteur administratif, le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 27,1 % (32,5 % en 2011) et celui des hommes de 28,7 % (28,2 % en 2011).

D. Travaux futurs

31. Dans l'ensemble, la représentation des femmes au Secrétariat a continué de s'améliorer pendant la période sous revue. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres à aider le Secrétariat à atteindre l'objectif ultime d'une représentation égale des sexes dans l'ensemble du Secrétariat.

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	-	-	8	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

Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA/SDG	1	12,5	7	87,5
D-2	4	40	6	60
D-1	3	13	20	87
P-5	37*	14,6	217*	85,4
P-4	110	26,4	307	73,6
P-3	95	35,4	173	64,6
P-2	16	35,6	29	64,4
P-1	-	-	-	-
Total	266	26	759	74

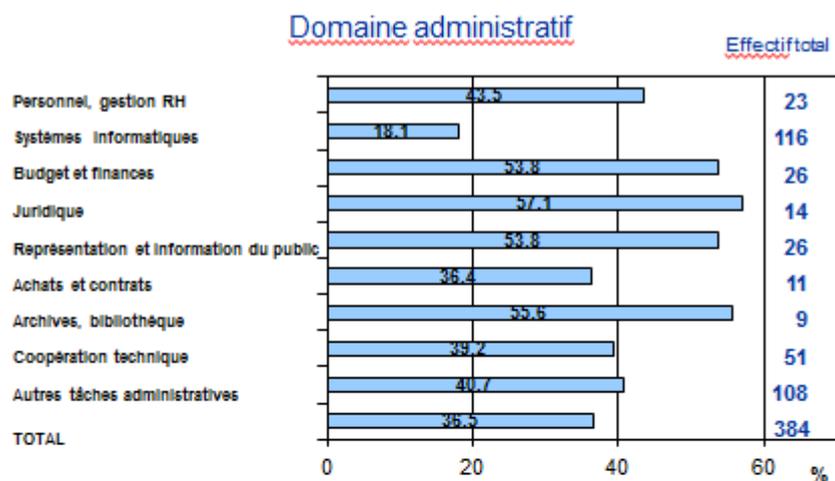
* Dont des fonctionnaires occupant un poste P-5 auxquels la classe D-1 ou D-2 a été attribuée à titre personnel : en 2011 : 1 femme et 3 hommes, en 2013 : 1 femme et 5 hommes

■ 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 2013



Domaines scientifiques et techniques

