



# Conférence générale

GC(61)/RES/15

Septembre 2017

**Distribution générale**

Français

Original : anglais

## Soixante et unième session ordinaire

Point 25 de l'ordre du jour  
(GC(61)/25)

# Personnel

## Résolution adoptée le 21 septembre 2017, à la septième séance plénière

### A. Composition de l'effectif du Secrétariat de l'Agence

#### La Conférence générale,

- a) Rappelant la résolution GC(59)/RES/16.A qu'elle a adoptée à sa cinquante-neuvième session ordinaire,
- b) Prenant note du rapport soumis par le Directeur général dans le document GC(61)/18 et des efforts continus faits pour donner suite aux résolutions pertinentes adoptées par la Conférence générale depuis 1981, pour recruter davantage de fonctionnaires venant de pays en développement et des autres États Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés au Secrétariat de l'Agence,
- c) Prenant note du document N6.76 Circ, daté du 16 juillet 2017, qui contient la liste prévisionnelle des postes vacants de la catégorie des administrateurs jusqu'au 31 décembre 2018,
- d) Notant la projection du Secrétariat indiquant qu'en raison des départs à la retraite et de l'application de la politique de rotation, 548 des 1 114 postes d'administrateurs inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat de l'Agence deviendront vacants au cours de la période allant jusqu'en 2024,
- e) Notant la longueur du processus de recrutement et la nécessité d'améliorer et de rationaliser les étapes du recrutement et de sélection de personnel dans le cadre du Système d'information à l'échelle de l'Agence pour l'appui aux programmes (AIPS),
- f) Restant préoccupée de ce que la représentation des pays en développement et de certains autres États Membres au Secrétariat de l'Agence, y compris aux postes de responsabilité et de décision, demeure inadéquate,

- g) Réaffirmant qu'il y a dans ces pays des personnes qualifiées dont la candidature pourrait être prise en considération et qui pourraient être choisies pour différents postes dans la catégorie des administrateurs et des cadres supérieurs,
- h) Notant avec préoccupation le faible pourcentage de consultants de pays en développement titulaires de contrats de louage de services et sa légère diminution au cours de la période 2015-2017,
- i) Notant que, grâce au système web de présentation de candidatures aux postes faisant l'objet d'un avis de vacance, le Secrétariat a reçu en moyenne 110 candidatures pour chaque avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 39,8% en provenance de pays en développement,
- j) Convaincue que l'application des mesures prises en réponse aux résolutions précédentes sur ce sujet devrait être poursuivie et renforcée, et
- k) Convaincue en outre que des efforts concertés et une coopération étroite entre les États Membres et le Secrétariat peuvent aider l'Agence à attirer des candidats possédant les plus hautes qualités de compétence technique, de travail et d'intégrité,
1. Prie le Directeur général, conformément à l'article VII du Statut, de continuer d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, et de redoubler d'efforts pour accroître en conséquence le nombre des fonctionnaires venant de pays en développement et des autres États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence, en particulier aux postes de responsabilité et de décision ainsi qu'aux postes d'administrateur exigeant des compétences spécifiques ;
  2. Invite les États Membres à continuer d'encourager des candidats ayant les qualifications voulues à se présenter aux postes vacants du Secrétariat de l'Agence, et prie le Directeur général de renforcer, dans la limite des ressources disponibles, les efforts de recrutement dans les États Membres, en particulier dans les pays en développement ;
  3. Prie le Directeur général de mettre pleinement en œuvre les dispositions de la présente résolution et de collaborer avec les États Membres à cet égard, notamment en tirant parti des départs à la retraite et de l'application de la politique de rotation ;
  4. Encourage le Secrétariat, de concert avec les États Membres, à continuer de tirer parti des occasions que constituent les réunions parrainées par l'Agence pour entreprendre des efforts de recrutement parallèlement à ces réunions, et à mettre en place un réseau bénévole d'anciens fonctionnaires à des fins de recrutement ;
  5. Prie le Directeur général et le Secrétariat de mettre en œuvre des mesures concrètes pour améliorer le processus de recrutement et de sélection dans le cadre de l'AIPS, d'améliorer l'efficacité et la transparence de ces processus et de faire rapport à la soixante-troisième session ordinaire (2019) de la Conférence générale sur ce sujet ;
  6. Prie le Directeur général de s'employer à résoudre la question de la sous-représentation et de la non-représentation, en organisant des activités de recrutement et/ou d'information dans les pays en développement et les autres États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence et, par la suite, de lui faire rapport sur cette question à sa soixante-troisième session ordinaire (2019) ;
  7. Prie le Directeur général de mobiliser, en consultation avec les États Membres, les agents de liaison qui ont été désignés comme points de contact dans les États Membres, en particulier les États

Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence, pour qu'ils appuient activement et coordonnent avec le Secrétariat les efforts de recrutement ;

8. Encourage le Secrétariat à poursuivre les mesures d'information active, y compris les webinaires et les missions de recrutement, et à s'efforcer davantage d'augmenter le nombre de candidatures venant de pays en développement ;

9. Prie en outre le Directeur général de continuer à s'assurer que les consultants sont engagés compte tenu de leur aptitude à apporter les connaissances spécialisées nécessaires, tout en prenant dûment en considération la répartition géographique pour le recrutement de consultants titulaires de contrats de louage de services, et de continuer à indiquer la nationalité de ces consultants dans les futurs rapports ;

10. Prie en outre le Directeur général de continuer à veiller à ce que le recours à des consultants ne donne pas lieu à un conflit d'intérêt ou ne procure pas un avantage commercial ; et

11. Prie en outre le Directeur général de continuer à présenter tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale un rapport sur la mise en œuvre de la présente résolution et des résolutions analogues adoptées précédemment, et demande que les futurs rapports indiquent les régions géographiques qui sont sous-représentées et le nombre de postes, basé sur les chiffres indicatifs du Secrétariat, auxquels elles sont sous-représentées.

## **B. Les femmes au Secrétariat**

### La Conférence générale,

- a) Rappelant sa résolution GC(59)/RES/16.B sur les femmes au Secrétariat,
- b) Saluant la grande variété de mesures importantes appliquées par le Secrétariat en vue de remédier au déséquilibre entre les sexes et d'améliorer la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures, comme indiqué dans le document GC(61)/18,
- c) Se félicitant des actions entreprises par la Coordinatrice des questions d'égalité entre les sexes de l'Agence et les points de contact désignés par les États Membres pour appuyer les efforts faits par l'Agence pour répondre à la demande formulée dans la résolution susmentionnée,
- d) Prenant note du faible taux de représentation des femmes en général dans le domaine nucléaire,
- e) Saluant la publication de l'ONU de 2016 intitulée « Status of women in the United Nations system », qui mentionne les ressources d'information active consacrées par l'AIEA à attirer des candidates, y compris une page du site web à l'intention des femmes, sur laquelle l'AIEA se présente comme un employeur attentif à la famille, et à préparer de la documentation promotionnelle présentant le parcours de femmes travaillant à tous les niveaux à l'AIEA ;
- f) Reconnaissant que depuis juin 2015 le pourcentage de candidatures reçues par l'Agence de candidates « ayant les qualifications voulues » s'est amélioré, passant de 29,2 % à 41,2 %,
- g) Notant que le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 1,6 % et s'établit désormais à 29,4 %,

- h) Reconnaissant en outre que le pourcentage de nominations externes de femmes a atteint 37,3 %,
- i) Affirmant le principe d'une représentation égale des sexes dans l'ensemble du Secrétariat en tant qu'objectif ultime à atteindre, et
- j) Notant qu'il importe que les États Membres suivent ce principe lorsqu'ils encouragent leurs candidats, en particulier les femmes, à se présenter à des postes de responsabilité et de décision au Secrétariat,

1. Continue de prier fermement le Directeur général, 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. Prie instamment le Secrétariat de continuer de mettre en œuvre une politique globale de promotion des femmes qui couvre l'égalité entre les sexes dans les effectifs, ainsi que l'intégration des questions de parité dans les programmes et opérations du Secrétariat, et prie en outre instamment le Secrétariat d'intensifier la mise en œuvre de cette politique afin, notamment, d'accroître la représentation des femmes, en particulier venant d'États Membres en développement ainsi que d'États Membres non représentés et sous-représentés, dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'Agence ;

3. Encourage le Secrétariat à s'efforcer de surveiller le rythme des progrès réalisés dans le sens de la parité dans les postes de décision au sein de l'Agence, afin de recenser les lacunes et les succès ;

4. Prie le Secrétariat d'améliorer le processus de recrutement de femmes, de poursuivre les initiatives de recrutement et d'information active en cours et de faciliter l'accès de candidates qualifiées venant d'États Membres en développement aux possibilités de formation, ainsi que leur participation au programme de bourses, au programme d'offres d'emploi pour jeunes spécialistes et en tant qu'experts participant aux activités de coopération technique, afin de leur permettre d'acquérir une expérience des divers domaines d'activité de l'Agence ;

5. Engage le Secrétariat à intensifier la mise en œuvre de son Plan d'action relatif aux questions concernant les sexes, y compris les mesures visant à améliorer la situation des femmes fonctionnaires et à renforcer le processus de promotion et de placement, dans le cadre des besoins programmatiques et des règles de l'Agence ;

6. Souligne que les travaux ayant trait à la réalisation des objectifs énoncés précédemment devraient être financés principalement par le budget ordinaire de l'Agence, dans la limite des ressources disponibles, mais invite aussi les États Membres à verser des contributions volontaires afin d'aider à les réaliser ;

7. Note le rôle de l'antenne viennoise des Champions internationaux de l'égalité des sexes et du Groupe des amis des femmes dans le domaine nucléaire en tant que plateformes visant à renforcer les mesures de promotion de l'égalité des sexes à l'AIEA et à son Secrétariat, et encourage toutes les parties intéressées en mesure de le faire à rejoindre ses deux initiatives ;

8. Encourage les États Membres à appuyer activement les efforts faits par l'Agence pour donner suite à la présente résolution ; et

9. Prie en outre le Directeur général de présenter tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente résolution, à savoir en 2019.