

# Conférence générale

**GC(63)/RES/14**  
Septembre 2019

**Distribution générale**  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-troisième session ordinaire

Point 24 de l'ordre du jour  
(GC(63)/22)

# Personnel

## Résolution adoptée le 19 septembre 2019, à la septième séance plénière

### A.

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

##### La Conférence générale,

- a) Rappelant la résolution GC(61)/RES/15.A qu'elle a adoptée à sa soixante et unième session ordinaire,
- b) Prenant note du rapport soumis par le Directeur général dans le document GC(63)/15 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 non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence,
- c) Notant la liste prévisionnelle des postes vacants dans la catégorie des administrateurs jusqu'au 31 décembre 2021, qui figure dans la publication n° 26 du Secrétariat,
- d) Notant la projection du Secrétariat indiquant qu'en raison des départs à la retraite et de l'application de la politique de rotation, 320 des 1 169 postes d'administrateurs inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat de l'Agence deviendront vacants au cours de la période allant jusqu'en 2026,
- e) Notant le rapport du Directeur général sur la mise en œuvre du Système d'information à l'échelle de l'Agence pour l'appui aux programmes (AIPS), figurant dans le document GOV/INF/2018/4, qui présente les progrès réalisés, les améliorations et gains d'efficacité importants, ainsi que les difficultés rencontrées dans l'exécution du projet visant à améliorer et à rationaliser le processus de recrutement et de sélection du personnel,
- f) Restant préoccupée de ce que la représentation des pays en développement et des États Membres sous-représentés et non représentés au Secrétariat de l'Agence, en particulier aux postes de responsabilité et de décision, et les mesures prises pour remédier à cette situation demeurent inadéquates,

- 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 forte diminution au cours de la période 2017-2019,
  - 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 101 candidatures pour chaque avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 45,5 % 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 d'intensifier ses 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'administrateurs 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 États Membres en développement, ainsi que dans les États Membres sous-représentés et non représentés ;
  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 encore le processus de recrutement et de sélection dans le cadre d'AIPS, notamment en vue d'améliorer l'efficacité et la transparence de ces processus et de répondre aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet, et de faire rapport à la soixante-cinquième session ordinaire (2021) 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-cinquième session ordinaire (2021) ;

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 ainsi que d'États Membres sous-représentés et non représentés ;
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'intérêts ou ne procure pas un avantage commercial ; et
11. Prie en outre le Directeur général de continuer à soumettre 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 similaires adoptées dans le passé, prie le Secrétariat de recenser les États Membres et les régions géographiques sous-représentés ainsi que le nombre de postes, sur la base des chiffres indicatifs du Secrétariat, et de prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation en matière de sous-représentation, et prie également le Directeur général d'indiquer dans le rapport les progrès accomplis dans ce domaine ;

## **B. Les femmes au Secrétariat**

### La Conférence générale,

- a) Rappelant sa résolution GC(61)/RES/15.B sur les femmes au Secrétariat,
- b) Se félicitant du large éventail de mesures importantes mises en œuvre par le Secrétariat afin de mieux remédier au déséquilibre entre les sexes et d'améliorer la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, notamment l'adoption en 2019 d'un document interne révisé intitulé *Gender Action Plan* (Plan d'action pour l'égalité des sexes), qui fournit un cadre d'analyse cohérent avec des informations qualitatives nouvelles et utiles qui a servi à évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique en matière d'égalité des sexes de l'Agence et les difficultés rencontrées ; se félicitant également des efforts faits par le Secrétariat pour améliorer l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans la planification et l'exécution des activités programmatiques, dont il est rendu compte dans le document GC(63)/16,
- c) Se félicitant des actions entreprises par la Coordonnatrice 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) Rappelant la publication de l'ONU de 2016 intitulée *Status of Women in the United Nations System* (Situation des femmes dans le système des Nations Unies), qui mentionne les ressources d'information active consacrées par l'AIEA à attirer des candidates, et notant les manifestations conjointes organisées par le Secrétariat en coopération avec les coordonnateurs pour les questions

d'égalité des sexes en poste dans d'autres organisations internationales basées à Vienne pour célébrer la Journée internationale de la femme en 2018 et en 2019,

f) Notant avec satisfaction que le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a atteint 30,2 %, encourageant en outre le Secrétariat à intensifier ses efforts pour accroître le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, catégorie dans laquelle l'augmentation a ralenti, passant de 1,6 % entre 2015 et 2017 à 0,8 % entre 2017 et 2019,

g) Notant avec préoccupation que la représentation des femmes au niveau P5 reste inférieure à 20 %,

h) Notant avec préoccupation que le pourcentage de candidatures de femmes « ayant les qualifications voulues » reçues par l'Agence a diminué par rapport à la période précédente, passant de 41,2 % à 36,9 %,

i) Notant également avec préoccupation que le pourcentage de femmes parmi les candidats recrutés a diminué par rapport à la période précédente, passant de 37,3 % à 35,1 %,

j) Affirmant le principe d'une représentation égale des sexes dans l'ensemble du Secrétariat en tant qu'objectif ultime à atteindre,

k) Affirmant en outre le principe d'une représentation géographique équitable des femmes au Secrétariat,

l) 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, et

m) Se félicitant de la création d'un poste à la Division des ressources humaines en vue d'intégrer la question de l'égalité des sexes dans les programmes et les opérations de l'Agence, et se félicitant en outre de l'assignation de la responsabilité concernant les questions d'équité entre les sexes à l'Agence à un administrateur de rang supérieur au sein du Bureau du Directeur général chargé de la coordination,

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, l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les opérations du Secrétariat, et la communication améliorée concernant les travaux de l'Agence en matière d'égalité des sexes, et de promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes, 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. Prie le Secrétariat de renforcer les liens avec ONU Femmes et la coopération avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes en poste dans d'autres organisations

internationales pour maximiser le bénéfice des enseignements tirés des organisations qui ont accomplis des progrès importants en matière de parité entre les hommes et les femmes et sur les questions d'équité entre les sexes ;

4. Prie le Secrétariat de s'efforcer de surveiller le rythme des progrès réalisés dans le sens de la parité hommes-femmes dans les postes de décision au sein de l'Agence, afin de recenser les lacunes et les succès ;

5. Prie le Secrétariat d'améliorer encore le processus de recrutement de femmes, et de revoir et d'améliorer les mesures de recrutement et d'information active en cours et 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 ;

6. Demande au Secrétariat de prendre des mesures efficaces pour améliorer le statut des femmes fonctionnaires et améliorer l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les politiques de l'Agence, dans ses processus de promotion et d'affectation, ainsi que lors de la planification et de l'exécution de ses activités programmatiques, notamment en tenant compte du document interne récemment adopté intitulé *Gender Action Plan* (Plan d'action pour l'égalité des sexes), dans le cadre des besoins programmatiques et des règles de l'Agence, et d'indiquer les progrès accomplis dans le rapport biennal ;

7. 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 ;

8. 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 importantes préconisant des mesures renforcées et concrètes 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 ;

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

10. 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 2021.