

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2005/55-GC(49)/15

Date : 22 août 2005

Distribution générale

Français

Original : Anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 23 b) de l'ordre du jour provisoire
de la Conférence générale
(GC(49)/1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

- Dans la résolution GC(47)/RES/14 B (Les femmes au Secrétariat) qu'elle a adoptée le 19 septembre 2003, la Conférence générale demande au Directeur général de faire rapport tous les deux ans sur les progrès réalisés en vue d'atteindre l'égalité entre les sexes et d'améliorer la situation des femmes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat.
- Le présent rapport présente les efforts accomplis par le Secrétariat pour atteindre cet objectif durant la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2005.

Recommandation

- Il est recommandé que le Conseil des gouverneurs examine le présent rapport, en prenne note et le soumette pour examen à la Conférence générale.

Personnel

Les femmes au Secrétariat

A. Contexte

1. D'après le rapport de 2004 du Secrétaire général, le pourcentage global de femmes dans la catégorie des *administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur* dans le système des Nations Unies était de 36,4 % (37,4 % au Secrétariat de l'ONU)¹. Le rapport indique que dans cette catégorie, l'AIEA, avec 20,1 % de femmes, est située au bas de l'échelle précédée de peu par l'UPU (20,3 %), l'UNU (21,4 %), l'OMM (26,1 %), l'OACI (24,3 %) et l'ONUDI (25,1 %). Comme le démontrent ces données, l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes est un problème à l'échelle du système des Nations Unies, mais qui est particulièrement prononcé dans les domaines scientifiques et technologiques, où le pourcentage de femmes est chroniquement faible. En revanche, dans les domaines relatifs aux droits de la personne et au développement, deux organisations (l'UNITAR et le FNUAP) ont atteint la parité, dans plusieurs autres, la représentation des femmes a dépassé 40 % (la CFPI, l'OPS, l'ONUSIDA, l'UNESCO, l'HCNUR, le PAM et l'UNICEF), alors que dans les organisations axées sur les sciences elle reste en deçà de 30 %.

2. S'agissant de l'Agence, depuis son rapport au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale en 2003, le Secrétariat a continué à tirer avantage des mesures déjà en place, augmentant ainsi toujours plus le pourcentage des femmes dans la catégorie des administrateurs.

Mesures relatives au recrutement

- La Division du personnel favorise un dialogue continu avec les représentants des États Membres en vue d'encourager des candidates très qualifiées à se présenter aux postes vacants de l'Agence.
- Un consultant spécialiste de l'intégration des questions de parité entre les sexes ayant travaillé dans d'autres organisations du système des Nations Unies a été recruté en mars 2005 et a soumis un rapport pour la mise en œuvre d'une politique globale en la matière.

¹ 'Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies', rapport du Secrétaire général (A/59/357) du 20 septembre 2004.

- Sur demande des États Membres, cinq missions de recrutement ont été menées à bien. Elles permettent, une fois de plus, de souligner la nécessité d'encourager les candidatures de femmes très qualifiées. Il convient de noter que le Secrétariat n'a prévu aucun budget pour mener à bien de telles activités et que leur coût est donc assumé par les États Membres demandeurs. Une autre mission de recrutement est prévue durant le deuxième semestre de 2005.
- Le Secrétariat (et plus particulièrement la responsable pour les questions concernant les sexes) a rencontré le directeur exécutif de l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (INSTRAW) afin de prendre des dispositions pour faire connaître l'Agence sur le site Internet d'INSTRAW et dans son bulletin d'information en tant qu'employeur offrant aux femmes des possibilités professionnelles et un milieu de travail attrayants. Le Secrétariat maintient également ses liens avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies en participant aux réunions et aux discussions de l'organisation.

Mesures relatives au travail et aux conditions de vie

- La possibilité de travailler à temps partiel, auparavant uniquement offerte aux agents des services généraux, est maintenant étendue aux administrateurs.
- Dans des cas spéciaux, les fonctionnaires peuvent travailler à domicile. Cette option devrait être particulièrement attrayante pour les mères au travail, car elle leur permet de travailler chez elles soit régulièrement, soit ponctuellement.
- S'agissant des activités de perfectionnement du personnel, le Centre de formation permanente aide les conjoints recherchant un emploi en Autriche, notamment en transmettant leurs curriculum vitae à des agences de recrutement locales.

Mesures relatives à l'établissement de rapports

- Tous les chefs de département font rapport en juin de chaque année sur les mesures prises en vue d'améliorer le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs. Ces rapports indiquent que plusieurs départements techniques ont fait des efforts pour permettre à des jeunes femmes spécialistes d'acquérir une expérience professionnelle dans le domaine des technologies et applications nucléaires en leur offrant des stages, des bourses et des contrats de consultation. Ces programmes permettent aux départements techniques de constituer une réserve de candidates potentielles à de futurs postes vacants.
- Le sous-comité sur les questions concernant les sexes du Comité consultatif paritaire a été renforcé. Son nouveau mandat stipule que son objectif est de recenser les difficultés que rencontre l'Agence pour améliorer la représentation des femmes fonctionnaires, de contribuer à l'élaboration d'un plan d'action relatif aux questions concernant les sexes au Secrétariat de l'Agence, et de formuler des recommandations visant à promouvoir des conditions de travail permettant de mieux concilier travail et famille.

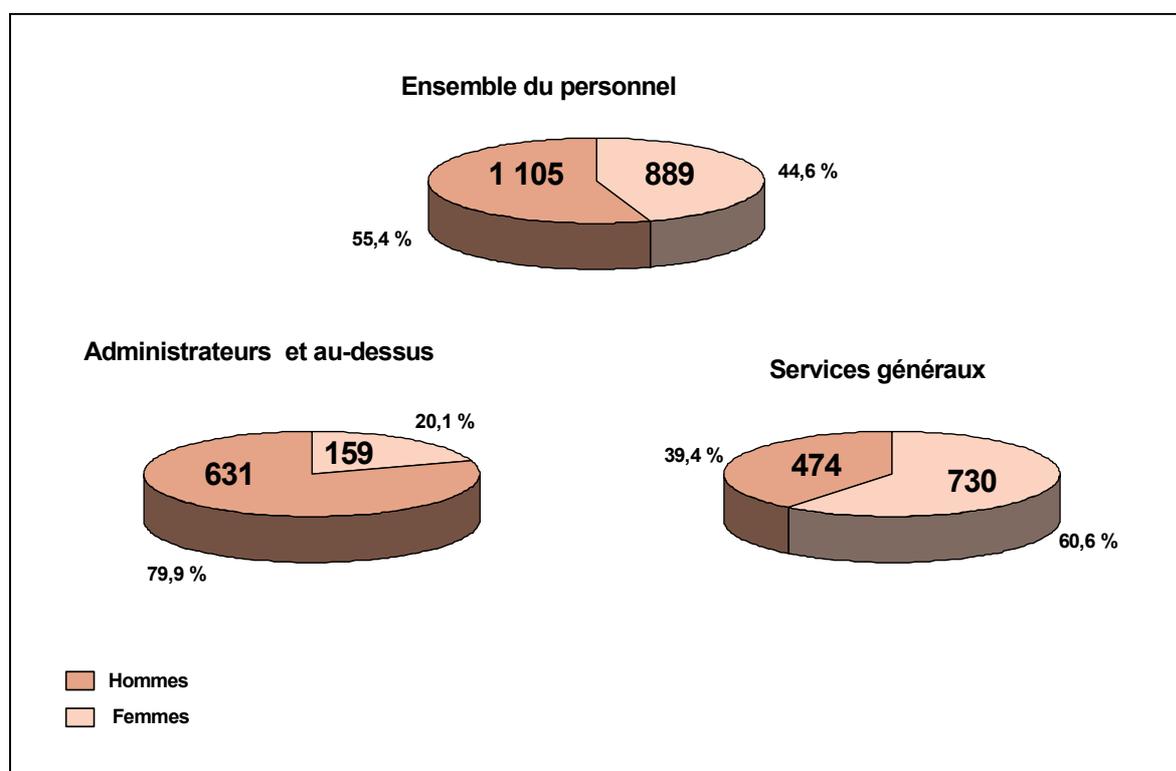
B. Représentation des femmes au Secrétariat

Situation actuelle

3. Au 1^{er} juillet 2005, le nombre total de femmes au Secrétariat était de 889, soit 44,6 % de l'effectif total. Ce chiffre comprend les femmes de la catégorie des services généraux (60,6 % de

l'ensemble du personnel de cette catégorie) qui recouvre différents postes tels que technicien de laboratoire, technicien informatique, agent des services d'information du public, assistant comptable et agent chargé des achats. Le pourcentage de femmes appartenant au personnel occupant des postes inscrits au tableau des effectifs de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur – personnel défini comme l'ensemble des personnes de cette catégorie 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 – est passé de 18,4 % en juillet 2003, soit la fin de la période couverte par le rapport précédent, à 20,1 % en juillet 2005².

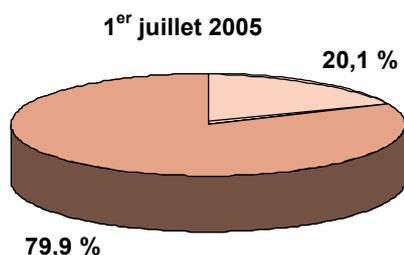
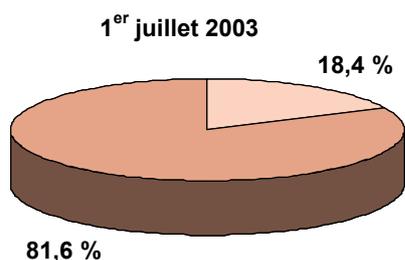
Répartition d'ensemble du personnel par sexe et par catégorie 1^{er} juillet 2005



4. Le présent rapport ne portera dorénavant que sur le personnel occupant des postes inscrits au tableau des effectifs de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les diagrammes suivants montrent le nombre et le pourcentage de femmes pour chaque classe dans cette catégorie. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 1,7 % depuis juillet 2003 et de 2,3 % depuis juillet 2001, pour atteindre actuellement 20,1 % de l'ensemble du personnel de cette catégorie.

² Cette catégorie ne comprend pas les personnes telles que les experts fournis à titre gracieux, les consultants et les fonctionnaires payés au titre des fonds extrabudgétaires.

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits au tableau des effectifs : *Pourcentage des postes occupés par les femmes et les hommes*



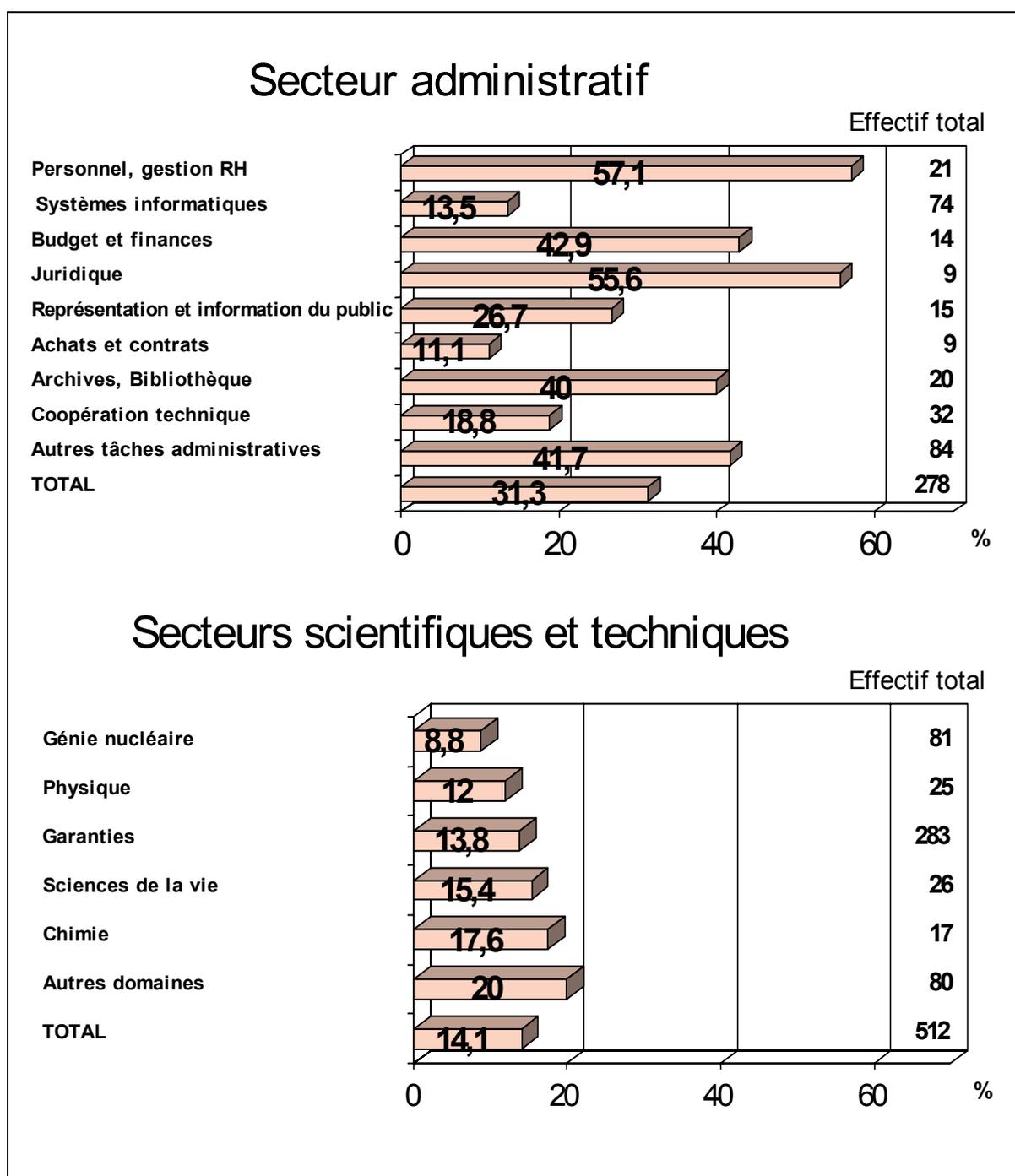
Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	5	100
D-1	4	13,3	26	86,7
P-5	20	11,2	158	88,8
P-4	42	16,2	218	83,8
P-3	57	22,8	193	77,2
P-2	17	50	17	50
P-1	-	-	2	100
Total	141	18,4	624	81,6

Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	4	100
D-1	5	16,1	26	83,9
P-5	24	13,2	158	86,8
P-4	49	17,8	227	82,2
P-3	62	24,2	194	75,8
P-2	17	50	17	50
P-1	1	100	-	-
Total	159	20,1	631	79,9

 **Hommes**
 **Femmes**

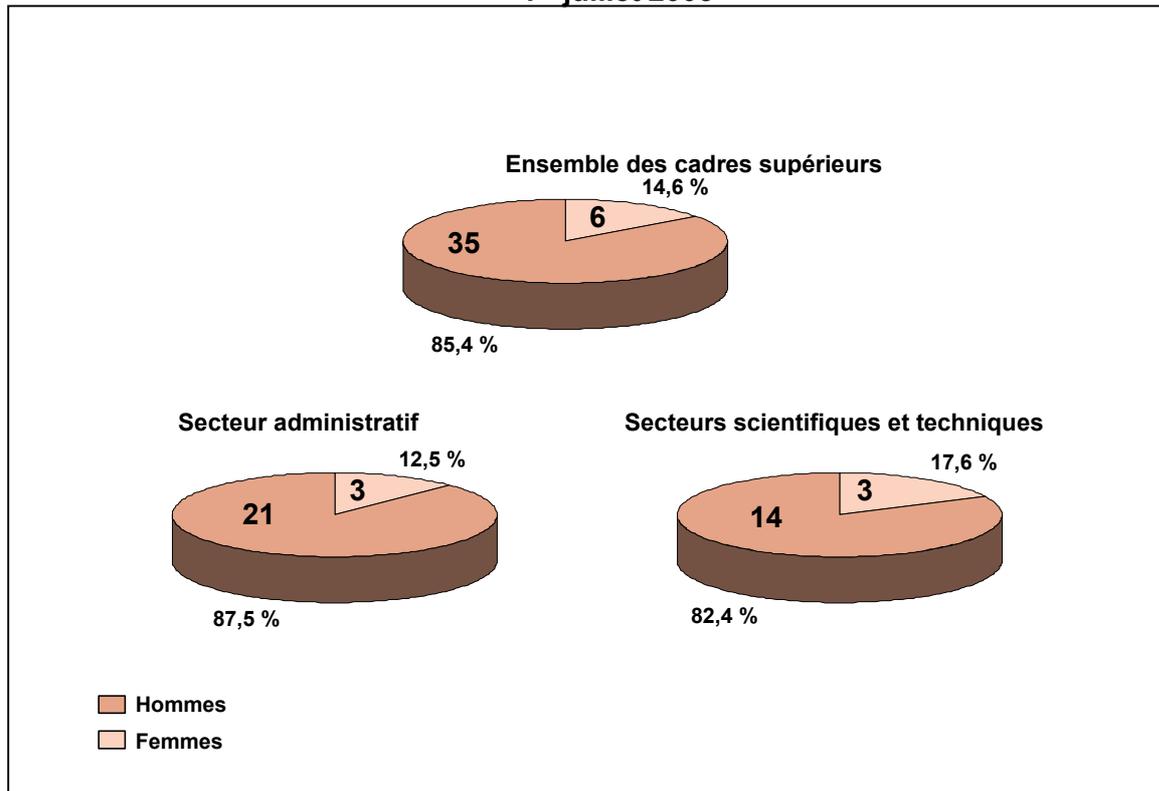
5. La répartition du personnel occupant des postes du tableau d'effectifs par sexe et groupe professionnel fait toujours apparaître un déséquilibre important, s'agissant des sexes, entre le secteur administratif et les secteurs scientifiques et techniques. Le pourcentage de femmes dans le secteur administratif est de 31,3 % (27,9 % en juillet 2003), tandis qu'il n'est que de 14,1 % (13,3 % en juillet 2003) dans les secteurs scientifiques et techniques.

**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} juillet 2005**



6. Le déséquilibre hommes-femmes est tout aussi évident au niveau des cadres supérieurs, aussi bien dans les secteurs scientifiques et techniques que dans le secteur administratif. Les femmes occupent 14,6 % des postes de haut niveau (D-1 et au-dessus).

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes
inscrits au tableau des effectifs
(au niveau de directeur (D-1) et au-dessus)
1^{er} juillet 2005**

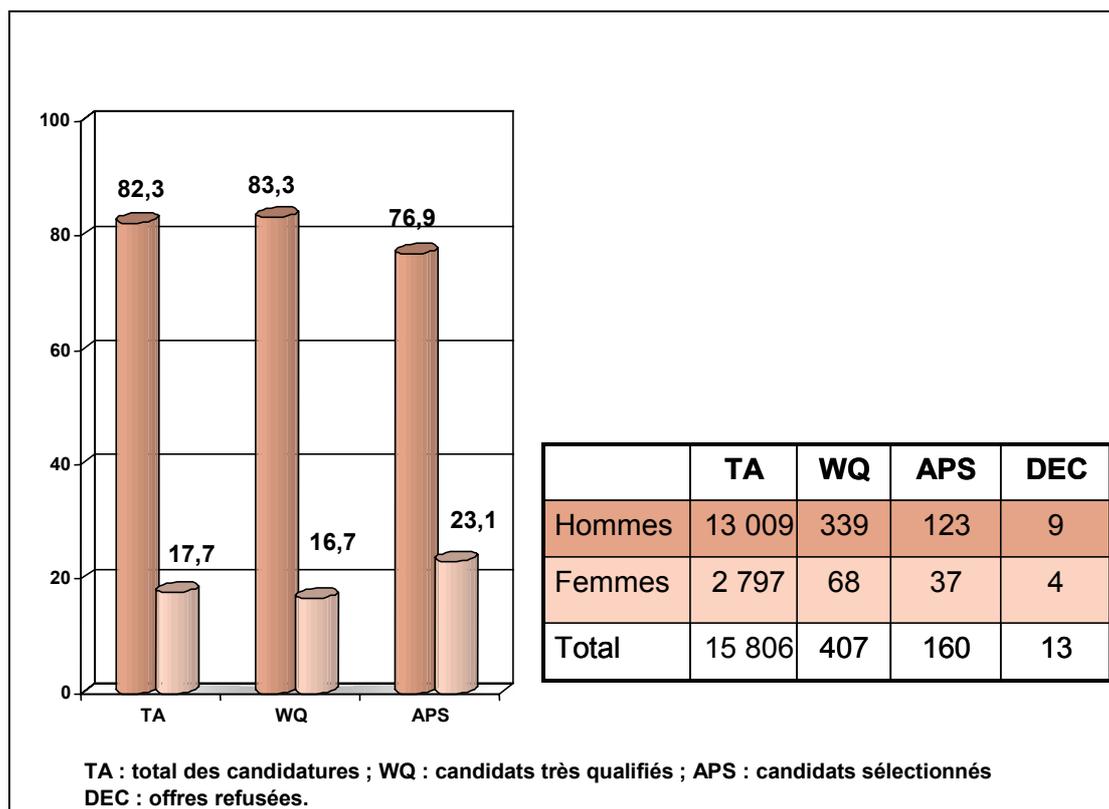


Candidatures et nominations

7. L'Agence est un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Au cours du processus de présélection et de sélection, on évalue les candidates avec un soin particulier pour veiller à ce qu'elles bénéficient d'un traitement juste et impartial de la part des responsables. En outre, en cas de qualifications comparables pour un poste, les candidatures féminines font l'objet d'une attention spéciale.

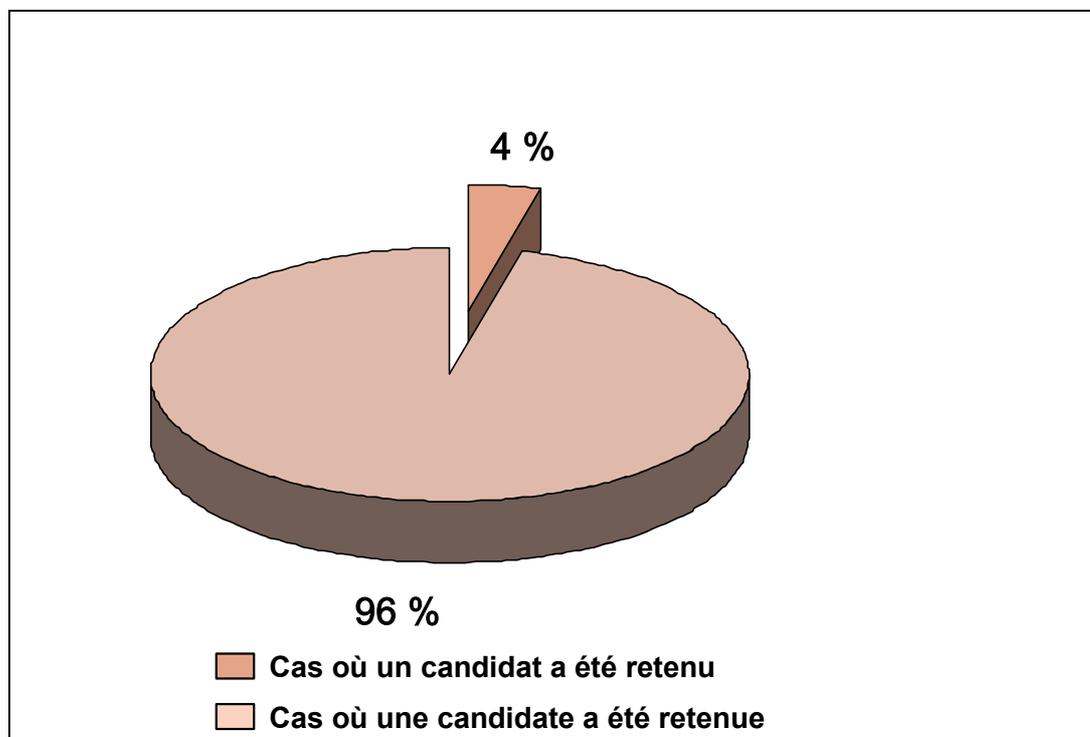
8. Pendant la période à l'examen, 15 806 candidatures externes ont été reçues : 17,7 % de femmes et 82,3 % d'hommes. Ce faible pourcentage de candidates est révélateur de la faible participation des femmes aux activités nucléaires, et peut-être également des normes sociales qui souvent font que les femmes spécialistes ont plus de difficulté que les hommes à faire déménager une famille vivant sur deux revenus lorsqu'il n'y a pas de perspective d'emploi pour le partenaire. Parmi les candidats considérés comme très qualifiés, 68 (16,7 %) étaient des femmes et 339 (83,3 %) des hommes. Le pourcentage de femmes considérées comme très qualifiées dans les secteurs scientifiques et techniques était de 11,1 % en 2005, contre 9,6 % en 2003, 9,8 % en 2001, et 6,5 % en 1999. Pourtant, parmi les candidats retenus, 37 (23,1 %) étaient des femmes.

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits
au tableau des effectifs**
***Candidatures externes pour lesquelles la procédure de sélection a été achevée
entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005***



9. Dans 96 % des cas où des candidates externes ont été considérées comme très qualifiées et où une candidature externe a été retenue, c'est une femme qui a été choisie. Ceci montre clairement que des efforts considérables ont été faits lors du processus de sélection pour tenir compte du problème du déséquilibre entre les sexes.

**Nominations de candidats externes à des postes d'administrateurs ;
Cas où des femmes très qualifiées faisaient partie des candidats
entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005**



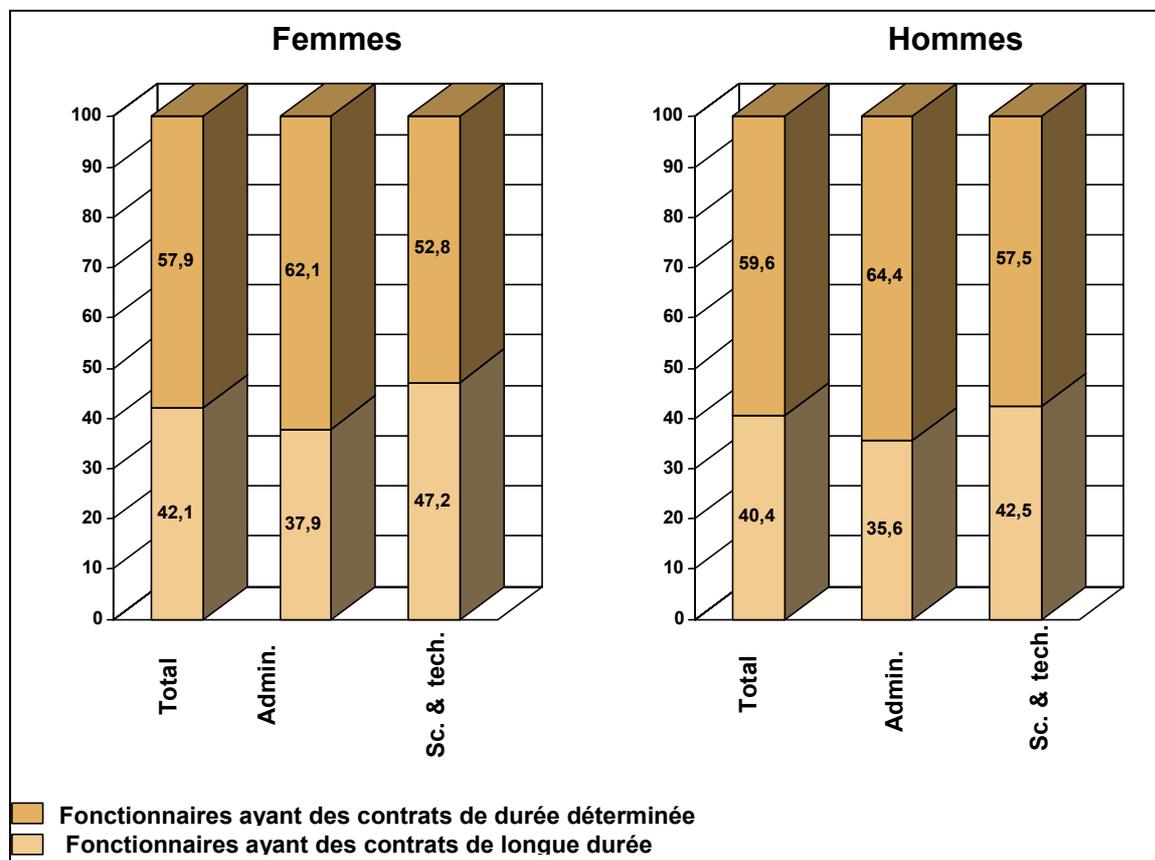
10. Au total, le nombre de femmes recrutées (37) représentait 22 % des nominations externes (contre 19,8 % pendant la période précédente). Dans le domaine administratif, 24 (42,9 %) des 56 nouvelles recrues étaient des femmes. Dans les secteurs scientifiques et techniques, 13 (11,6 %) des 112 personnes nouvellement recrutées étaient des femmes.

11. 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 non représentés, sous-représentés ou en développement (dont la plus récente est la résolution GC(47)/RES/14A).

Femmes ayant des contrats de longue durée

12. Compte tenu des difficultés que pose le recrutement de femmes dans le domaine nucléaire, l'Agence continue de prendre des mesures pour retenir celles qui font partie de son personnel. Le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 42,1 % de l'ensemble des fonctionnaires de sexe féminin contre 40,4 % pour les hommes. Le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée dans les secteurs scientifiques et techniques est de 47,2 %. C'est là une augmentation considérable par rapport aux deux périodes précédentes (42,4 % en juillet 2003, et 29,8 % en juillet 2001). Le pourcentage correspondant chez les hommes est de 42,5 %. Dans le secteur administratif, le pourcentage de femmes ayant des contrats de longue durée est de 37,9 %, celui des hommes de 35,6 %.

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes
inscrits au tableau des effectifs
Répartition selon la durée du contrat
1^{er} juillet 2005**



C. Participation des États Membres

13. Bien que le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ait continué de croître, il n'a pas atteint le niveau souhaité. Particulièrement révélateur est le fait que les mesures susmentionnées prises par le Secrétariat n'ont pas entraîné de changement suffisamment rapide du nombre de candidates très qualifiées, ce qui est essentiel pour accroître le pourcentage de femmes au sein du personnel. En vue d'améliorer davantage la situation, une séance d'information a eu lieu le 17 janvier 2005, au cours de la réunion officieuse du Comité du programme et du budget, et par la suite, dans une note datée du 3 mars 2005, le Secrétariat a demandé à tous les États Membres de désigner un point de contact pour appuyer activement les efforts déployés par l'Agence pour recruter des femmes. En juin 2005, 25 points de contact avaient été désignés et avaient tenu leur première réunion, au cours de laquelle ils ont été priés d'aider le Secrétariat à recenser dans les États Membres les établissements où pourraient être recrutées des candidates qualifiées, à promouvoir le programme d'emploi d'administrateurs auxiliaires, à accroître le nombre de bourses, et à mettre sur pied des missions de recrutement. Une autre réunion des points de contact aura lieu le 6 septembre 2005. Il faut espérer que, grâce à cette participation plus directe des États Membres, il sera possible d'accroître plus rapidement le nombre de candidates très qualifiées à l'Agence et, partant, d'accélérer le processus permettant d'améliorer l'équilibre entre les sexes.