

# Conseil des gouverneurs Conférence générale

**GOV/2015/47-GC(59)/17**  
20 août 2015

**Distribution générale**  
Français  
Original : anglais

## Réservé à l'usage officiel

Point 8 b) ii) de l'ordre du jour provisoire du Conseil des gouverneurs  
(GOV/2015/43)  
Point 25 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale  
(GC(59)/1, Add.1 et Add.2)

## Personnel

### Les femmes au Secrétariat

*Rapport du Directeur général*

## Résumé

- Dans la résolution GC(57)/RES/16.B (« Les femmes au Secrétariat ») qu'elle a adoptée le 19 septembre 2013, la Conférence générale prie 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 rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2013 au 1<sup>er</sup> juin 2015.

## 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 qu'ils appuient activement les initiatives du Secrétariat en faveur du recrutement de femmes.



# Personnel

## Les femmes au Secrétariat

*Rapport du Directeur général*

### A. Contexte

1. Le présent rapport a été établi pour la 59<sup>e</sup> session ordinaire (2015) de la Conférence générale en réponse à la résolution GC(57)/RES/16.B (« Les femmes au Secrétariat »). Au paragraphe 7 de cette résolution, 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 rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2013 au 1<sup>er</sup> juin 2015.

2. Au cours de la période considérée, des progrès notables ont été accomplis dans le cadre des activités menées pour accroître la représentation des femmes et intégrer des questions de parité dans les programmes et opérations du Secrétariat. Le pourcentage de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs inscrits au tableau des effectifs<sup>1</sup> est de 27,8 %, ce qui représente une augmentation de 1,8 % depuis le précédent rapport. La formation et la communication ont été renforcées pour mieux sensibiliser le personnel et la direction et grâce à des activités d'information axées notamment sur les jeunes.

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

3. Depuis 2007, le Secrétariat met en œuvre une vaste politique de parité. Celle-ci couvre la question de l'égalité des sexes dans les effectifs, ainsi que l'intégration des questions de parité dans les programmes et opérations du Secrétariat (cette politique ayant été appliquée lors de l'élaboration du programme et budget de l'Agence pour 2016-2017). Elle a été encore renforcée pendant la période considérée grâce aux activités décrites dans le présent rapport.

4. Le Secrétariat continue de mettre en œuvre la politique en matière d'égalité des sexes et le plan d'action connexe relatif aux questions concernant les sexes.

5. Pendant les 57<sup>e</sup> et 58<sup>e</sup> sessions ordinaires de la Conférence générale, des manifestations parallèles, intitulées respectivement « Les femmes et le nucléaire » et « Les femmes et le nucléaire - la voie à suivre », ont offert un cadre de discussion et ont réuni des intervenants représentant des

---

<sup>1</sup> Les données statistiques figurant dans le présent rapport ne portent que sur le personnel occupant des postes inscrits au tableau des effectifs.

États Membres, l'Organisation des Nations Unies, des organismes de réglementation nucléaire et des organisations internationales.

6. Pour marquer la Journée internationale de la femme (8 mars) en 2014 et 2015, le Secrétariat a organisé des débats avec modérateur auxquels ont pris part des personnalités des deux sexes. Ces débats ouverts ont permis de sensibiliser aux questions de parité tant du point de vue des femmes que de celui des hommes, chacun de ces points de vue tirant parti des contributions d'ambassadeurs et de représentants permanents, ainsi que de femmes éminentes qui président des conseils d'organisations internationales, des gouvernements ou des organes consultatifs.

7. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a renforcé sa coopération avec Women in Nuclear (WiN) Global, dont la conférence mondiale annuelle doit se tenir en août 2015, au Siège de l'Agence à Vienne (Autriche), sur le thème « Le nucléaire au féminin et l'atome pour la paix ». Cette conférence devrait réunir plus de 400 participants, dont une majorité sont des femmes de carrière travaillant dans le nucléaire, qui représenteront 90 États Membres et organisations internationales.

8. Afin d'améliorer la disponibilité à long terme de femmes de carrière qualifiées pour travailler à l'Agence, le Secrétariat continue d'intensifier son engagement avec les jeunes en vue de constituer un vivier des meilleurs talents pour l'avenir.

9. Ces six dernières années, le Secrétariat a participé au Töchertag (Journée des filles) organisé tous les ans par la municipalité de Vienne, qui vise à encourager les filles âgées de 11 à 17 ans à choisir des professions auxquelles les femmes ne songent généralement pas, notamment dans les domaines de la science ou de la technologie nucléaires. En outre, en réponse à des demandes visant à inclure les garçons, le Secrétariat a organisé en 2014 la première journée « Emmenez vos enfants au travail ». Au cours de la période considérée, dans l'ensemble, 98 % des participants à chacun de ces programmes ont déclaré qu'ils avaient approfondi leurs connaissances sur les possibilités de carrière dans le domaine des STIM<sup>2</sup>, 55 % d'entre eux indiquant avoir été motivés pour s'orienter vers une carrière scientifique ou technique.

10. Pour les élèves plus âgés (15 à 17 ans), un projet pilote mené en collaboration avec une école internationale en Autriche a été mis sur pied afin de les informer des possibilités dont ils disposent pour faire carrière dans un des domaines liés aux travaux de l'Agence. Au total, 27 élèves participent actuellement à ce projet pilote et sont en contact avec des experts travaillant dans le domaine des utilisations pacifiques de l'énergie nucléaire, ce qui leur permet d'évaluer leurs possibilités futures en matière d'études universitaires et de carrière.

## **B.1. Mesures relatives au recrutement**

11. Le Secrétariat mène un dialogue proactif avec les États Membres sur le recrutement de femmes, afin d'encourager les candidatures de femmes très qualifiées aux postes vacants.

12. Grâce à une utilisation proactive des médias sociaux et à une coopération avec des organisations professionnelles, le Secrétariat a fait apparaître l'Agence comme un employeur de choix. Les webinaires mensuels ont attiré un grand nombre de participants de divers États Membres.

13. D'autres procédures de rationalisation (perfectionnement du système de fichiers de candidats et programme d'attraction des talents) ont été mises en œuvre dans le cadre de l'adoption du Système d'information à l'échelle de l'Agence pour l'appui aux programmes (AIPS) en 2014.

---

<sup>2</sup> Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

14. La page du site web de l'Agence consacrée aux femmes (« Resources for Women ») a été mise à jour pour tenir compte des initiatives en cours pour recruter des femmes de carrière et les maintenir en fonctions. Les médias sociaux sont utilisés pour accroître la visibilité des efforts du Secrétariat à cet égard. L'adresse électronique [women@iaea.org](mailto:women@iaea.org) reste un point de contact central pour les candidates.

## **B.2. Partenariats avec les Nations Unies**

15. Depuis 2012, le Secrétariat participe au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui a pour objet de mettre en œuvre la politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination en 2006 (CEB/2006/2). Ce plan d'action suit les progrès réalisés sur la base d'un ensemble de 15 indicateurs de résultat du régime commun.

16. En 2013, les résultats du Secrétariat ont été inférieurs à la moyenne par rapport aux autres entités des Nations Unies : le Secrétariat avait respecté ou dépassé les exigences dans 7 % des notations, alors que cette proportion était de 42 % pour les entités des Nations Unies dans leur ensemble. En 2014, la performance du Secrétariat s'est sensiblement améliorée, celui-ci ayant respecté ou dépassé les exigences dans 40 % des notations. Une attention particulière doit continuer d'être accordée aux domaines dans lesquels les notations étaient basses, à savoir : politiques et planification, suivi et établissement des rapports, architecture en matière d'égalité des sexes et parité, et création de capacités.

## **B.3. Participation des États Membres**

17. Des États Membres ont conclu des arrangements avec l'Agence pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Certains ont financé au total les services de 38 administrateurs auxiliaires pendant la période considérée, 47,4 % d'entre eux étant des femmes (soit une baisse de 4,2 % par rapport à la période précédente). Un de ces administrateurs auxiliaires a été nommé en 2014 pour aider le Secrétariat à atteindre ses objectifs en matière d'intégration des questions de parité.

18. En 2014, des ambassadrices et des représentantes permanentes à Vienne ont organisé un groupe pour prêter assistance au Secrétariat dans des domaines d'intérêt commun, comme l'égalité des sexes. Des domaines de coopération pour l'intégration des questions de parité ont été régulièrement examinés, l'accent étant mis en particulier sur la promotion des possibilités de formation pour les femmes dans les pays en développement en ce qui concerne la science, la politique, la technologie et la gestion dans le domaine du nucléaire.

## **B.4. Équilibre travail-vie privée**

19. Le Secrétariat réexamine, actualise et renforce continuellement sa politique en ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Les dispositions du Statut et du Règlement du personnel concernant le congé parental, les horaires souples et le travail à domicile ont été revues afin de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

## **B.5. Établissement de rapports**

20. Les chefs de département sont tenus de rendre compte chaque année des mesures prises et des activités menées 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 de carrière l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle dans le domaine des technologies et des applications nucléaires. Une attention

particulière est accordée à la promotion de la participation de femmes à des conférences, ateliers et projets de recherche, ainsi qu'au sein de comités et de missions de consultants.

## **C. Représentation des femmes au Secrétariat**

21. La représentation des femmes s'est sensiblement améliorée depuis la dernière période considérée. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que dans le domaine scientifique et technique a augmenté au cours de cette période. On trouvera dans l'annexe des chiffres et des diagrammes illustrant les résultats présentés ci-après.

### **C.1. Situation actuelle**

22. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, le nombre total de femmes au Secrétariat occupant des postes inscrits au tableau des effectifs était de 897, soit 44,0 % de la totalité des effectifs :

- Agents des services généraux : 61,1 % (contre 62,4 % en juin 2013), et
- Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 27,8 % (contre 26,0 % en juin 2013).

23. 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.

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

- Domaine administratif : 39,4 % (contre 36,5 % en juin 2013 et 32,3 % en juin 2011), et
- Domaine scientifique et technique : 21,4 % (contre 19,7 % en juin 2013 et 18,0 % en juin 2011).

25. Le déséquilibre hommes-femmes est resté plus important au niveau des cadres supérieurs, dont 27,5 % étaient des femmes. Le pourcentage de femmes par groupe professionnel était le suivant :

- Domaine administratif : 30,7 % (contre 21,7 % en juin 2013 et 18,2 % en juin 2011), et
- Domaine scientifique et technique : 16,6 % (contre 15,8 % en juin 2013 et 21,1 % en juin 2011).

### **C.2. Candidatures et nominations**

26. Pendant la période considérée, 39 675 candidatures externes ont été reçues pour des postes inscrits au tableau des effectifs, dont 31,5 % provenaient de femmes (contre 25,2 % pour la période précédente et 24,6 % pour la période 2009-2011).

27. Parmi les candidats externes qui ont été considérés comme « très qualifiés », 29,2 % étaient des femmes (contre 23,3 % pour la période précédente et 22,1 % pour la période 2009-2011) :

- Dans le domaine scientifique et technique, la proportion de femmes très qualifiées a été de 20,9 % en 2015, contre 13,9 % et 16,0 % pour les deux périodes précédentes susmentionnées.
- Dans le domaine administratif, la proportion de femmes très qualifiées a été de 36,7 % en 2015, contre 32,9 % et 31,0 % pour les deux périodes précédentes susmentionnées.

28. Parmi les candidats retenus auxquels un poste a été proposé, 37,6 % étaient des femmes, contre 27,1 % et 25,4 % pendant les deux périodes précédentes susmentionnées.

29. Le nombre total de femmes recrutées a représenté 37,3 % des nominations externes, contre 31,8 % et 23,2 % pendant les deux périodes précédentes susmentionnées.

- Dans le domaine scientifique et technique, 26,7 % des 120 fonctionnaires recrutés étaient des femmes, contre 21,0 % des 138 nouveaux fonctionnaires et 18,2 % des 112 nouveaux fonctionnaires pour les deux périodes précédentes susmentionnées.
- Dans le domaine administratif, 45,5 % des 99 fonctionnaires recrutés étaient des femmes, contre 47,4 % des 95 nouveaux fonctionnaires et 29,3 % des 82 nouveaux fonctionnaires pour les deux périodes précédentes susmentionnées.

30. 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(57)/RES/16.A).

### **C.3. Femmes ayant un contrat de longue durée**

31. La part de femmes ayant des contrats de longue durée est de 29,4 % (contre 30,5 % en juin 2013 et 33,6% en juin 2011), celle des hommes étant de 36,7% (contre 37,4% en juin 2013 et 38,5% en juin 2011). Au cours de la période considérée, quatre femmes ayant des contrats de longue durée ont quitté le Secrétariat, tandis que huit s'en sont vu attribuer un.

- Dans le domaine scientifique et technique, les femmes ayant un contrat de longue durée représentent 36,2 % des effectifs (34,1 % en juin 2013 et 34,9% en 2011). Le pourcentage correspondant chez les hommes est de 42,1 % (41,6 % en juin 2013 et 43,8 % en 2011).
- Dans le domaine administratif, le pourcentage de femmes ayant un contrat de longue durée est de 22,2 % (27,1 % en 2013 et 32,5 % en 2011) et celui des hommes de 22,0 % (28,7 % en 2013 et 28,2 % en 2011).

## **D. Tâches futures**

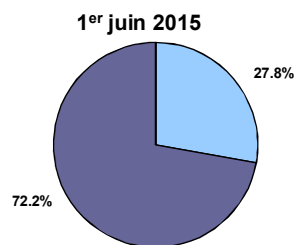
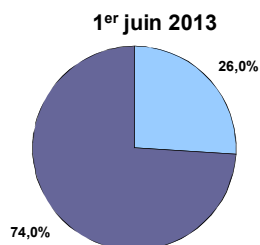
32. Dans l'ensemble, la représentation des femmes au Secrétariat a continué de s'améliorer pendant la période considérée, et le Secrétariat poursuit ses efforts pour intégrer les questions de parité dans les programmes et opérations de l'Organisation. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres à aider activement 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 des femmes et des hommes)



Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA/SDG	1	12,5	7	87,5
D-2	4	40,0	6	60,0
D-1	3	13,0	20	87,0
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	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>26,0</b>	<b>759</b>	<b>74,0</b>

Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	1	16,7	5	83,3
D-2	1	25,0	3	75,0
D-1	10	27,8	26	72,2
P-5	46*	19,0	196*	81,0
P-4	111	26,7	304	73,3
P-3	89	31,7	192	68,3
P-2	32	52,5	29	47,5
P-1	1	100	-	-
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>27,8</b>	<b>755</b>	<b>72,2</b>

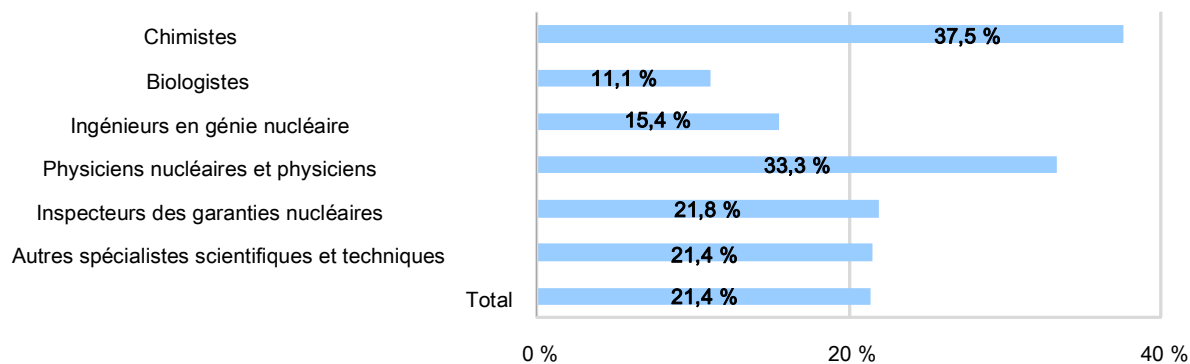
\* Dont des fonctionnaires occupant un poste P5 auxquels la classe D1 ou D-2 a été attribuée à titre personnel :  
En 2013 : 1 femme et 5 hommes, en 2015 : 1 femme et 5 hommes.

**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)

### Domaine scientifique et technique



### Domaine administratif

