

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2019/37-GC(63)/16

5 août 2019

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 23 b) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(63)/1 et Add.1)

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

Résumé

- Le présent rapport a pour objet de communiquer, conformément à la résolution GC(61)/RES/15.B adoptée par la Conférence générale le 21 septembre 2017, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ladite résolution, ainsi que des statistiques sur la situation des femmes au Secrétariat. Il couvre la période allant du 1^{er} juin 2017 au 1^{er} juin 2019.

Recommandation

- Il est recommandé que le Conseil des gouverneurs examine le présent rapport, en prenne note, le soumette à la Conférence générale pour examen et approuve la demande du Directeur général tendant à ce que tous les États Membres appuient activement les initiatives du Secrétariat en faveur du recrutement de femmes.

Personnel

Les femmes au Secrétariat

Rapport du Directeur général

A. Introduction

1. Le présent rapport a été établi pour la soixante-troisième session ordinaire (2019) de la Conférence générale comme suite à la résolution GC(61)/RES/15.B (« Les femmes au Secrétariat »). Au paragraphe 9 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. Ce rapport couvre la période allant du 1^{er} juin 2017 au 1^{er} juin 2019.

2. Des progrès ont été réalisés dans la représentation des femmes au Secrétariat et l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les opérations de l'Agence. Au cours de la période considérée, le pourcentage de femmes occupant un poste inscrit au tableau des effectifs dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 0,8 %, atteignant ainsi 30,2 %, soit le pourcentage le plus élevé enregistré à l'Agence.

B. Mesures prises par le Secrétariat pour appliquer la politique en matière d'égalité des sexes

3. Depuis 2007, le Secrétariat applique une politique exhaustive en matière d'égalité des sexes qui couvre à la fois la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs et l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les opérations de l'Agence. En 2019, pour appuyer la mise en œuvre de cette politique, il a adopté un plan d'action interne révisé pour l'égalité des sexes qui s'articule autour de quatre grands objectifs assortis de tâches et d'objectifs d'étape. Ce plan d'action englobe les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Secrétariat et à intégrer plus systématiquement les questions de parité entre les hommes et les femmes dans les activités programmatiques. Ses quatre grands objectifs sont les suivants :

- Renforcer les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Secrétariat de l'AIEA
- Renforcer l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes et les activités de l'Agence
- Améliorer la communication interne et externe concernant les travaux de l'Agence en matière d'égalité des sexes

- Promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes

Les activités menées pour atteindre ces quatre objectifs sont présentées brièvement dans les sous-sections suivantes.

4. Au sein de l'Agence, les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sont coordonnés par la Division des ressources humaines. De plus, depuis mars 2018, l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes relève de la fonction de coordination du programme du Bureau du Directeur général chargé de la coordination, conformément au cadre de gestion axée sur les résultats. Les coordonnateurs de l'Agence pour les questions d'égalité des sexes, qui facilitent les initiatives visant à améliorer l'égalité des sexes au sein de l'Agence, fournissent un appui à cet égard.

B.1. Mesures prises pour renforcer les efforts visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Secrétariat de l'AIEA

5. Conformément à l'article VII du Statut, le Secrétariat continue d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Sous réserve de cette considération, il tient dûment compte des contributions des membres à l'Agence et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Il s'appuie en outre sur la résolution GC(61)/RES/15.B, dans laquelle la Conférence générale a prié le Directeur général, entre autres, de faire 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 ».

6. Le Secrétariat a continué de promouvoir l'Agence comme un employeur de choix, notamment en utilisant activement les médias sociaux, en tissant des liens avec des organisations professionnelles, en organisant des webinaires mensuels et en faisant paraître des lettres d'information pour mettre en avant les postes vacants et s'efforcer d'établir le contact avec un grand nombre de candidats potentiels d'un large éventail d'États Membres. En 2017 et 2018, l'Agence a pris part à l'initiative de recrutement virtuelle *Global Careers for Women*, dans le cadre de laquelle une foire à l'emploi en ligne a été organisée. Elle a profité de cette occasion unique pour présenter les possibilités d'emploi qu'elle offre, en particulier dans le domaine des technologies de l'information, et a mené des entrevues en ligne avec plus de 100 candidates potentielles des quatre coins de la planète. Le Secrétariat a confirmé sa participation à l'événement *Global Careers* de 2019 et il continuera de se tenir au fait des initiatives de ce type visant à toucher un public féminin aussi vaste que possible et d'y participer.

7. Le Secrétariat continue de collaborer étroitement avec les États Membres pour faire mieux connaître les possibilités d'emploi pour les femmes qualifiées. Tous les événements relatifs au recrutement, comme les missions de recrutement, les foires à l'emploi et les webinaires mensuels, comprennent une composante axée sur l'égalité des sexes.

8. Le Secrétariat a révisé sa politique de recrutement pour garantir une plus grande diversité dans la composition des jurys d'entretien, tant en termes de sexe que de répartition géographique. Il a aussi mis au point une formation sur l'atténuation des préjugés inconscients dans le processus de recrutement, à l'intention des responsables des postes à pourvoir et des membres des jurys d'entretien.

B.2. Mesures prises pour renforcer l'intégration des questions de la parité hommes-femmes dans les programmes et les activités de l'Agence

9. Pour rendre compte effectivement des résultats des programmes de l'Agence, il est nécessaire de prendre en considération les aspects transversaux tels que la parité hommes-femmes lors de la planification et de l'exécution des activités programmatiques. Préalablement à l'élaboration du *Programme et budget de l'Agence pour 2020-2021*, les responsables de projet ont effectué une analyse des disparités liées au sexe pour déterminer si leurs projets respectifs ne faisaient pas de distinction entre les sexes et tenaient compte des aspects liés au sexe. De plus, ils ont été encouragés à définir des effets et des indicateurs de performance axés sur l'égalité des sexes, selon le cas. Des orientations ont été définies à leur intention à cet effet et intégrées dans le programme de formation à la gestion axée sur les résultats afin de renforcer les capacités du personnel dans ce domaine.

10. Tous les descriptifs de projet de coopération technique comportent une section consacrée aux questions transversales, dont la parité hommes-femmes, dans laquelle sont décrites les mesures visant à évaluer les effets différenciés du projet pour les femmes et les hommes, le cas échéant. Parmi les projets mis en œuvre actuellement, sept sont axés sur la santé des femmes et la nutrition maternelle et infantile et deux sur les femmes et l'agriculture et les femmes et les risques environnementaux.

11. En 2018, des projets pilotes ont été sélectionnés pour faire l'objet d'une évaluation des mesures d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. La sélection comprend différents types d'interventions de l'Agence relevant des départements compétents, notamment des projets de coopération technique, des projets de recherche coordonnée et des activités de formation. La prochaine étape, déjà entamée, consiste à élaborer un guide pour l'intégration des questions de la parité hommes-femmes et des mesures de renforcement des capacités y relatives pour aider les responsables de l'Agence à atteindre les objectifs tenant compte de la problématique hommes-femmes définis pour chaque phase du cycle des projets. Les résultats de l'évaluation seront examinés afin de tirer des enseignements qui pourront être intégrés dans d'autres projets à l'avenir.

12. L'intégration des questions de la parité hommes-femmes couvre également l'accroissement de la représentation des femmes parmi les orateurs et participants aux conférences et autres événements de l'Agence. Si le Secrétariat s'en remet aux États Membres pour recommander des femmes qualifiées, il continue de s'efforcer d'accroître la participation des femmes aux formations, aux programmes de bourses, aux visites scientifiques, aux projets (en tant que contreparties), aux travaux de recherche et aux autres activités, en qualité d'experte ou d'intervenante. Pendant la période considérée, les femmes ont notamment représenté :

- 56% des participants aux sessions de l'École de gestion des connaissances nucléaires (09/2018) ;
- 45% des participants et 42% des conférenciers et animateurs aux cours de l'Institut de droit nucléaire (10/2018) ;
- 53% des participants au Colloque international de 2018 sur la communication avec le public en situation d'urgence nucléaire ou radiologique (10/2018) ;
- 42% des experts au Colloque de 2018 sur les garanties internationales (11/2018) ;
- 34% des participants aux sessions de l'École de gestion de l'énergie nucléaire (11/2018) ;
- 34% des experts à la Conférence ministérielle de 2018 sur la science et la technologie nucléaire (11/2018) ;

- 41% des 364 chercheurs principaux de 25 projets de recherche coordonnée relatifs à la santé humaine (01-12/2018) ;
- 67% des participants au programme d'initiation aux garanties de 2018 (02-12/2018).

13. Dans le cadre des événements de coopération technique, les États Membres sont encouragés à proposer des femmes pour occuper des postes d'agents de liaison national, participer aux réunions et ateliers, bénéficier de bourses, effectuer des visites scientifiques, ainsi que comme contreparties de projet. Une manifestation parallèle sur la prise en charge du programme de CT en Afrique par les femmes a été organisée à la 62^e session de la Conférence générale afin d'appuyer cette démarche. En 2017 et 2018, au total, 9 195 femmes de toutes les régions ont pris part au programme de CT en tant que contreparties de projets, boursières, visiteuses scientifiques ou participantes à des réunions ou à des cours ; les femmes ont donc représenté 33% des boursiers, visiteurs scientifiques, participants à des cours et à des réunions et autres personnes affectées à des projets et 29% des contreparties de projet.

B.3. Mesures prises pour améliorer la communication interne et externe concernant les travaux de l'Agence en matière d'égalité des sexes

14. Le Secrétariat a continué d'améliorer la communication concernant les questions de la parité hommes-femmes en créant sur le site web de l'Agence une page y relative, où l'on trouve des informations sur l'engagement de l'Agence à parvenir à l'égalité des sexes ainsi que des exemples de réussite illustrant la façon dont cet engagement se traduit dans les activités de l'Agence. Des renseignements utiles à l'intention des candidates potentielles sont également accessibles sur le site web, notamment une brochure sur le recrutement à l'Agence intitulée « Women at the IAEA », destinée aux femmes, qui présente les mesures visant à renforcer l'attrait de l'Agence en tant qu'employeur. De plus, la page web contient des articles parus depuis peu, des nouvelles d'actualité et des informations récentes qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes.

15. Le Secrétariat a continué de mener diverses activités pour faire mieux connaître la problématique hommes-femmes et y sensibiliser le public, mettant à l'honneur des expertes dans le domaine du nucléaire et encourageant les jeunes générations à s'orienter vers des études et des métiers scientifiques et technologiques.

16. Des manifestations parallèles ayant pour thèmes « La valeur ajoutée de la parité » et « L'égalité des sexes, un élément moteur en action », organisées aux 61^e et 62^e sessions de la Conférence générale, respectivement, ont servi de cadre d'échanges de vues. Des experts des États Membres, du Secrétariat et d'autres organisations internationales y ont participé.

17. Le Secrétariat a continué d'organiser des événements pour célébrer la Journée internationale de la femme (8 mars). En 2018, il a tenu une table ronde sur les préjugés inconscients, leurs répercussions dans la vie de tous les jours et la manière de repérer les angles morts dans notre pensée pour créer une organisation plus inclusive. En 2019, il a organisé un événement intitulé « Inspiring Stories of Women in the Nuclear Field » (Exemples stimulants de professionnelles du nucléaire) afin d'inspirer les initiatives individuelles et collectives en faveur de l'égalité des sexes. Trois femmes accomplies faisant carrière dans le domaine du nucléaire y ont fait une courte présentation.

18. En 2018 et 2019, le Secrétariat a participé au Töchertag (Journée des filles) organisé chaque année par la ville de Vienne. Il a organisé un événement pour encourager les filles âgées de 11 à 16 ans à envisager de faire carrière dans des domaines dans lesquels les femmes sont généralement sous-représentées, comme les sciences et les technologies nucléaires. Certaines participantes ont eu l'occasion de participer à des ateliers consacrés à l'électronique, à la programmation, à la réflexion

conceptuelle et à la collaboration. Ces événements ont permis de faire mieux connaître les possibilités de carrière dans les domaines des STIM¹ ainsi que les activités de l'Agence.

B.4. Mesures prises pour promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes

19. Le Secrétariat continue d'examiner et de réviser les règles et dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Actuellement, ces règles et dispositions couvrent les points suivants : horaires souples, travail à temps partiel, possibilités de travail à domicile, congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption, pauses pour allaitement, congé pour urgence familiale et crèche dans l'enceinte du Centre international de Vienne. En 2019, le Secrétariat a révisé la disposition relative aux horaires souples et modifié les heures de présence obligatoire afin d'offrir plus de flexibilité au personnel.

20. En 2018, le Secrétariat a lancé une formation obligatoire intitulée « Valeurs en action : promouvoir un environnement de travail respectueux » (*Values in Action: Promoting a Respectful Workplace*). Cette formation couvre les valeurs essentielles de l'Agence (intégrité, professionnalisme et respect de la diversité) ainsi que les normes de conduite, le signalement de comportements répréhensibles, la protection des dénonciateurs et la fraude. Elle promeut l'instauration d'un environnement de travail respectueux et inclusif dans lequel tous les membres du personnel peuvent s'acquitter de leurs fonctions au mieux.

C. Partenariats

C.1. Partenariats avec les Nations Unies

21. 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 objectif la mise en œuvre de la politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes adoptée en 2006 par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination. En 2018, les dispositifs d'application du principe de responsabilité concernant la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, qui comprennent notamment le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies 2.0, ont été actualisés : des indicateurs relatifs aux avancées normatives et aux progrès en matière de développement dans le contexte des objectifs de développement durable ont été ajoutés et l'harmonisation au niveau de l'organisation et au niveau des pays a été renforcée.

22. Le Secrétariat a continué de coopérer avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes en poste dans d'autres organisations internationales basées à Vienne. Des événements conjoints ont été organisés en 2018 et en 2019 pour célébrer la Journée internationale de la femme.

C.2. Collaboration des États Membres

23. Une collaboration étroite avec les États Membres est indispensable pour que l'Agence continue de progresser vers l'égalité des sexes en s'appuyant sur un échange constructif d'idées, d'informations sur les difficultés rencontrées et de meilleures pratiques. Le Secrétariat maintient un dialogue proactif avec les États Membres au sujet du recrutement des femmes afin d'encourager les femmes qualifiées à déposer leur candidature aux postes vacants.

¹Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques.

24. Douze États Membres ont conclu des accords avec le Secrétariat concernant l'emploi d'administrateurs auxiliaires. Pendant la période considérée, certains États Membres ont financé 66 postes d'administrateur auxiliaire, dont 30 étaient occupés par des femmes. Le Secrétariat continue de s'entretenir avec d'autres États Membres en vue de la conclusion d'accords analogues.

25. Le Directeur général a salué le lancement, en juin 2017, de l'antenne viennoise du réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes et, aux côtés du Directeur général adjoint chargé de la gestion, il a signé l'engagement pour la parité dans les groupes d'experts et pris des engagements concrets en vue de faire avancer les travaux de l'Agence relatifs à la problématique hommes-femmes. Il s'est engagé à examiner et à actualiser le plan d'action pour l'égalité des sexes, qui a été achevé en 2019. Le Directeur général adjoint chargé de la gestion s'est engagé à réaliser une enquête auprès des membres du personnel pour déterminer leur degré de sensibilisation, de connaissance et de compétence en ce qui concerne l'égalité des sexes au sein de l'Agence. Les résultats de l'enquête ont été communiqués au personnel en 2018 et ont fourni des conclusions utiles pour l'élaboration du plan d'action pour l'égalité des sexes ainsi que les activités de sensibilisation de l'Agence.

26. En juin 2017, des États Membres ont créé le Groupe des amis des femmes dans le domaine nucléaire. Le Secrétariat assiste aux réunions de ce groupe, qui comptait 32 membres au 1^{er} juin 2019 contre 14 à sa création et qui continue d'examiner les meilleures pratiques à l'appui des travaux de l'Agence relatifs à l'égalité des sexes.

D. Représentation des femmes au Secrétariat

27. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 0,8 % pendant la période considérée, atteignant ainsi 30,2%, soit son plus haut niveau depuis la création de l'Agence. On trouvera dans l'annexe des chiffres et des diagrammes illustrant les résultats présentés ci-après.

D.1. Statistiques

28. Au 1^{er} juin 2019, 910 femmes occupaient des postes inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat, ce qui équivaut à 44,5 % de l'effectif total :

- Agents des services généraux : 63,8 % (65 % en juin 2017 et 61,1 % en juin 2015) ; et
- Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 30,2 % (29,4 % en juin 2017 et 27,8 % en juin 2015).

29. Les paragraphes qui suivent concernent uniquement les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs.

30. Le pourcentage de femmes dans les différents groupes professionnels s'établissait comme suit :

- Domaine scientifique et technique : 23,5 % (22,6 % en 2017 et 21,4 % en 2015) ; et
- Domaine administratif : 41,0 % (40,4 % en 2017 et 39,4 % en 2015).

31. La représentation des femmes à des postes de direction dans le domaine scientifique et technique a progressé, mais elle reste tout de même plus importante dans le domaine administratif :

- Domaine scientifique et technique : 27,3 % (18,2 % en juin 2017 et 21,4 % en juin 2015) ;

- Domaine administratif : 36,0 % (36,7 % en juin 2017 et 39,4 % en juin 2015) ; et
- Les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes d'âge sauf celui des 20-29 ans. Ce déséquilibre est le plus marqué dans le groupe des 46-50 ans.

D.2. Candidatures et nominations

32. Pendant la période considérée, 32,8 % des 40 754 candidatures reçues émanaient de femmes, contre 33,6 % en 2015-2017 et 31,5 % en 2013-2015.

33. Les femmes représentaient 36,9 % des candidats « ayant les qualifications voulues », contre 41,2 % au cours de la période précédente et 29,2 % en 2013-2015 :

- Domaine scientifique et technique : 28,0 % (27,9 % au cours de la période précédente et 20,9 % en 2013-2015) ;
- Domaine administratif : 45,3 % (54,2 % au cours de la période précédente et 36,7 % en 2013-2015).

34. Les femmes représentaient 35,1 % des candidats nommés pendant la période considérée, contre 37,3 % au cours de la période précédente et 37,6 % en 2013-2015 :

- Domaine scientifique et technique : 28,3 % des 120 nouvelles recrues étaient des femmes (23,9 % des 109 femmes recrutées au cours de la période précédente et 26,7 % des 120 recrutées en 2013-2015).
- Domaine administratif : 45,5 % des 99 nouvelles recrues étaient des femmes (52,2 % des 92 femmes recrutées au cours de la période précédente et 45,5 % des 99 femmes recrutées en 2013-2015).

35. Une attention doit être portée à la parité femmes-hommes parallèlement aux efforts déployés pour accroître le nombre de fonctionnaires venant d'États Membres non représentés et sous-représentés, comme l'a demandé la Conférence générale dans diverses résolutions, le plus récemment la résolution GC(61)/RES/15.A.

D.3. Contrats de longue durée

36. Le pourcentage de femmes ayant des contrats de longue durée est de 23,2 % (25,1 % en juin 2017 et 29,4 % en juin 2015) contre 33,3 % pour les hommes (33,7 % en juin 2017 et 36,7 % en juin 2015).

- Dans le domaine scientifique et technique, 31,8 % des femmes ont un contrat de longue durée (33,3 % en juin 2017 et 36,2 % en juin 2015), contre 39,2 % des hommes (39,6 % en juin 2017 et 42,1 % en juin 2015) ; et
- Dans le domaine administratif, 15,3 % des femmes ont un contrat de longue durée (17,5 % en 2017 et 22,2 % en 2015) contre 20,9 % des hommes (21 % en 2017 et 22 % en 2015).

E. Prochaines étapes

37. Dans l'ensemble, la représentation des femmes au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a continué de progresser pendant la période considérée. Cependant, des difficultés subsistent, empêchant un nombre croissant de femmes d'occuper

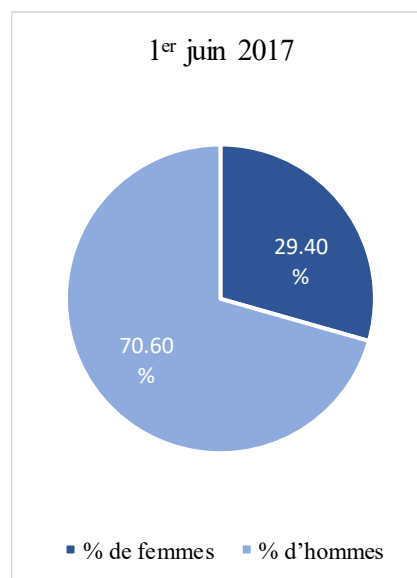
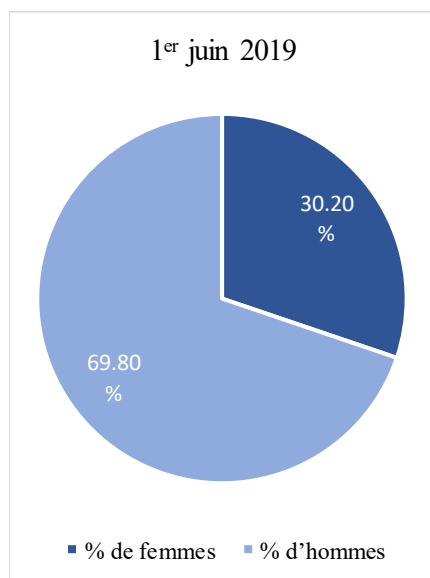
des postes de direction et des postes dans le domaine scientifique et technique. Le Directeur général encourage vivement tous les États Membres à aider activement le Secrétariat à atteindre l'objectif ultime qu'est la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans l'ensemble du Secrétariat.

38. Le Secrétariat mettra en œuvre le plan d'action pour l'égalité des sexes récemment adopté et continuera de s'efforcer d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les programmes et activités de l'Agence et de renforcer les capacités de son personnel dans ce domaine.

Annexe

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits
au tableau des effectifs**

(Pourcentage des postes occupés par des femmes et des hommes)

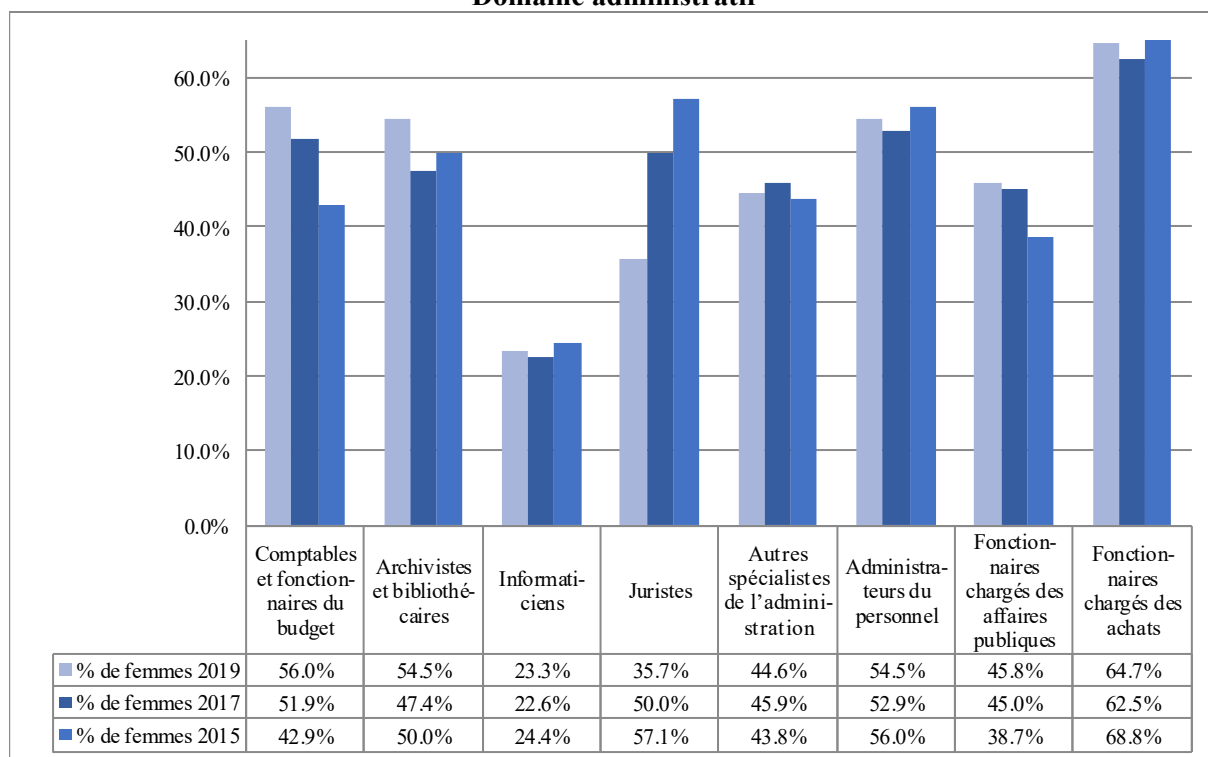


Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA/SDG	2	28,57 %	5	71,43 %
D-2	2	40,00 %	3	60,00 %
D-1	11	30,56 %	25	69,44 %
P-5	46	17,76 %	213	82,24 %
P-4	139	31,59 %	301	68,41 %
P-3	117	33,72 %	230	66,28 %
P-2	29	43,28 %	38	56,72 %
P-1	7	87,50 %	1	12,50 %
Total	353	30,20 %	816	69,70 %

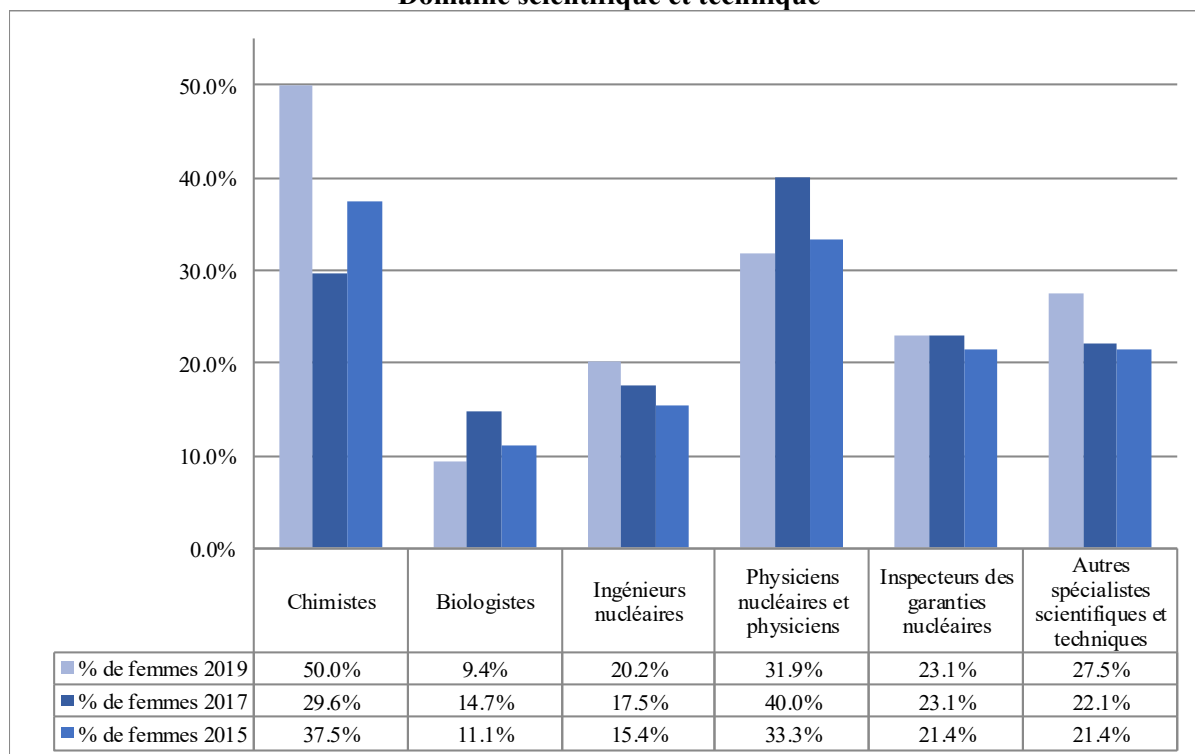
Classe	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
DGA	1	16,70 %	5	83,30 %
D-2	1	20,00 %	4	80,00 %
D-1	13	31,70 %	28	68,30 %
P-5	46	17,70 %	214	82,30 %
P-4	125	29,50 %	299	70,50 %
P-3	103	33,70 %	203	66,30 %
P-2	33	50,00 %	33	50,00 %
P-1	5	83,30 %	1	16,70 %
Total	327	29,40 %	787	70,60 %

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits
au tableau des effectifs, par groupe professionnel
(Pourcentage des postes occupés par des femmes)**

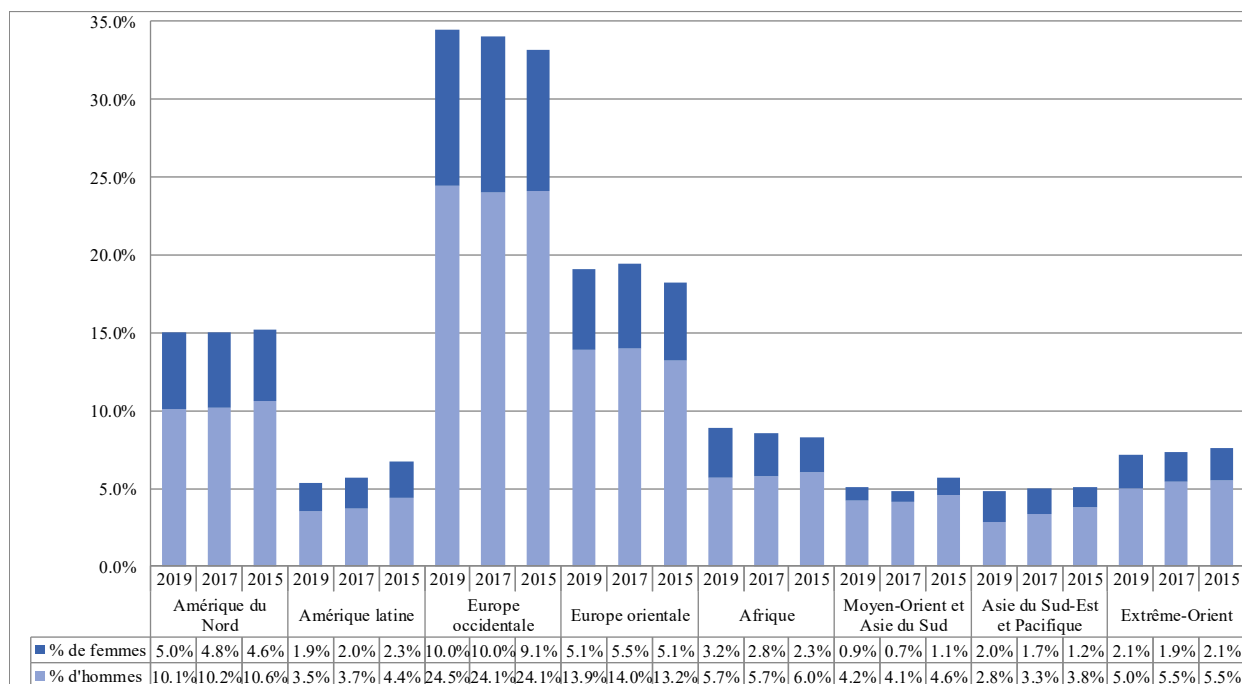
Domaine administratif



Domaine scientifique et technique



Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits au tableau des effectifs, par région géographique et par sexe (pourcentage)



**Âge des fonctionnaires occupant un poste inscrit au tableau des effectifs
au 1^{er} juin 2019**
(Nombre de femmes et d'hommes)

