

ASSEMBLÉE — 35^e SESSION

PLÉNIÈRE

Point 7 : Rapports annuels du Conseil à l'Assemblée pour 2001, 2002 et 2003

RAPPORT SUR LE RECRUTEMENT ET LA SITUATION DES FEMMES À L'OACI

SOMMAIRE

La présente note rend compte des mesures prises pour améliorer le recrutement et la situation des femmes à l'OACI au cours des années 2001-2003, suite à des mesures similaires prises par d'autres organisations du système des Nations Unies. Durant cette période, le nombre total de membres du personnel féminins dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est passé de 74 en 2001 à 75 en 2002 et à 73 en 2003.

Suite à donner par l'Assemblée : voir paragraphe 8.1.

1. INTRODUCTION

1.1 Dans le rapport à l'Assemblée (29^e session) sur le respect et l'application du principe de la représentation géographique équitable (RGE) aux postes du Secrétariat de l'OACI, l'Assemblée a été informée qu'un rapport distinct sur le recrutement des femmes serait soumis annuellement à l'examen du Conseil. Celui-ci avait communiqué sa décision de faire rapport sur le recrutement et la situation des femmes à l'Assemblée (cf. A29-WP/13, P/4, paragraphe 2). Conformément à cette décision, le Conseil a rendu compte aux 31^e, 32^e et 33^e sessions de l'Assemblée des mesures qu'il avait prises à cet égard (A31-WP/11, A32-WP/64 et A33-WP/69).

1.2 À sa 31^e session, l'Assemblée a adopté les objectifs et le plan d'action établis par le Conseil pour accroître la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur d'environ 1 % par an durant les dix années suivantes, à partir d'un niveau de référence de 20 % en 1993. L'Assemblée a adhéré aussi au principe que l'OACI accorde des chances égales aux hommes et aux femmes. Il était entendu cependant que le principe de la représentation géographique équitable et la politique en matière de chances égales étaient compatibles et qu'ils pouvaient et devaient viser à améliorer la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'Assemblée a entériné les mesures prises par le Conseil et l'a prié de

continuer à suivre de près les dispositions à prendre pour réaliser les objectifs et le plan d'action concernant le recrutement et la situation des femmes à l'OACI.

1.3 Le présent rapport répond à cette demande. L'Appendice A au rapport contient des tableaux statistiques pour les années 2001, 2002 et 2003, à savoir : Répartition de l'ensemble du personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par sexe et par classe (Tableau 1), Répartition du personnel dans les postes soumis à la RGE, par sexe et par classe (Tableau 2), Personnel féminin (par nationalité) occupant des postes de la catégorie des administrateurs (Tableau 3), Répartition par sexe et par classe des agents des services généraux au siège (Tableau 4) et Candidatures reçues et nominations à des postes de la catégorie des administrateurs (Tableau 5). Le Tableau 6, Pourcentage du personnel féminin par rapport à l'objectif minimal, porte sur les années 1993 à 2003.

2. SUITE DONNÉE PAR LE CONSEIL

2.1 Lors de sa 148^e session, le Conseil a décidé qu'à l'avenir les rapports annuels du Secrétaire général sur le recrutement et la situation des femmes à l'OACI pourraient être diffusés sous couvert d'un mémorandum du Président du Conseil et ne faire l'objet d'un débat qu'à la demande expresse d'un Représentant au Conseil.

2.2 Suite à cette décision, les rapports sur le recrutement et la situation des femmes à l'OACI en 2001 et en 2002 ont été diffusés sous couvert des mémorandums du 31 mai 2002 (PRES AK/819) et du 3 novembre 2003 (PRES AK/910) respectivement. Le sujet a été débattu au cours des 166^e et 170^e sessions. À sa 166^e session, le Conseil a examiné le rapport annuel sur le recrutement et la situation des femmes à l'OACI en 2001 par rapport aux objectifs et au plan d'action qu'il avait adoptés (C-MIN 140/11 et C-MIN 142/2), et il a prié le Secrétaire général de faire rapport à la 167^e session sur la reformulation d'un plan d'action positive actualisé. À sa 167^e session, le Conseil est convenu d'un programme en deux volets comprenant l'application de mesures internes et externes pour accroître davantage le nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat.

3. MESURES PRISES POUR RÉALISER LES OBJECTIFS FIXÉS ET LE PLAN D'ACTION

3.1 Conformément à la décision prise à la 29^e séance de sa 130^e session, le Conseil examine annuellement les renseignements sur le recrutement de femmes ainsi que sur la répartition entre hommes et femmes des postes de la catégorie des services généraux et de celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat. L'Appendice A contient des tableaux statistiques pour la période 2001-2003, qui indiquent notamment le pourcentage atteint chaque année depuis 1993 par rapport à l'objectif minimal fixé par l'Assemblée.

3.2 Depuis que l'Assemblée (31^e session) a établi un objectif minimal et adopté un plan d'action pour le recrutement de femmes et l'amélioration de leur situation à l'OACI, le Secrétaire général n'a pas cessé d'insister auprès des Directeurs régionaux de l'OACI sur la nécessité d'établir des contacts plus étroits avec les administrations nationales de leur région afin de trouver des candidates qualifiées qui pourraient être libérées ou détachées en vue d'une affectation auprès de l'Organisation. Il a aussi demandé aux bureaux régionaux d'encourager les participantes aux réunions régionales à remplir des formulaires de demande d'emploi en vue d'une évaluation au siège et d'une inscription éventuelle au fichier. Au

cours de 2003, le contact a été établi avec 247 participantes à des réunions de l'OACI tenues au siège et portant sur un large éventail de disciplines du domaine de l'aviation.

3.3 L'accent continue à être mis sur l'égalité des sexes à toutes les étapes du processus de recrutement et de nomination, notamment lors de l'examen des candidatures par les fonctionnaires chargés de les présenter et lors des délibérations de la Commission de nomination et de promotion. Par ailleurs, des classements distincts tenant compte de l'égalité des sexes sont en préparation. Les candidates qualifiées sont signalées à l'attention du Secrétaire général lorsque les recommandations de la Commission de nomination et de promotion lui sont soumises.

3.4 L'Organisation poursuit ses efforts pour accroître la représentation des femmes dans toutes les classes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en travaillant étroitement avec les services des ressources humaines des administrations de l'aviation civile des États contractants de l'OACI pour trouver des candidates qualifiées. Une lettre a été envoyée en septembre 2003 à tous les Représentants au Conseil afin d'établir des contacts avec les responsables de leur administration qui pourraient apporter leur aide dans la recherche de candidates qualifiées.

3.5 De plus, des femmes ont été recrutées à titre temporaire aux postes suivants : administratrices auxiliaires – 1 en 2001 et 2 en 2002; expertes associées – 1 en 2001, 1 en 2002 et 1 en 2003; consultante – 1 en 2001; postes financés par des fonds d'affectation spéciale – 1 en 2001, 2 en 2002 et 3 en 2003; contrats spéciaux de service – 3 en 2001, 9 en 2002 et 11 en 2003.

4. PROGRAMME DE COOPÉRATION TECHNIQUE

4.1 La participation des femmes aux programmes de coopération technique peut être évaluée à partir du nombre de candidates retenues pour les services extérieurs et du nombre de bourses accordées aux femmes. Dans ce dernier cas, la responsabilité de l'OACI se limite à définir les domaines de spécialisation et le pays de formation. La nomination des boursiers est la prérogative des États contractants bénéficiaires. De la même façon, le choix final des experts pour les services extérieurs revient au gouvernement du pays hôte. Il n'en reste pas moins que l'OACI veille à ce que la liste préférentielle d'experts qualifiés répondant aux conditions présentées par le gouvernement comprenne des candidates figurant au fichier.

5. PERSONNEL FÉMININ DANS LA CATÉGORIE DES SERVICES GÉNÉRAUX

5.1 Le Tableau 4 de l'Appendice A présente la répartition du personnel de la catégorie des services généraux au siège, par sexe et par classe, au 31 décembre 2001, 2002 et 2003. Au cours de cette période, le nombre total des agents des services généraux au siège est tombé de 364 en 2001 à 362 en 2002 et 357 en 2003; de la même manière, le nombre total de femmes est allé en diminuant, de 294 qu'il était en 2001, à 292 en 2002 et à 291 en 2003. Il n'en reste pas moins que, malgré cette diminution des nombres totaux, le pourcentage de personnel féminin a progressé de 80,8 % à 81,5 %.

6. SITUATION DES FEMMES AU SEIN DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

6.1 L'OACI continue d'appuyer et de suivre les efforts faits par les différentes organisations du système des Nations Unies ainsi qu'au niveau mondial pour améliorer la situation et la représentation des femmes, conformément aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies en la matière. Les

efforts de l'OACI s'inscrivent toujours dans le contexte du régime commun des Nations Unies et il est prévu que des initiatives seront prises bientôt pour mettre en œuvre l'intégration des femmes dans le programme des travaux de l'Organisation. Les statistiques sur la représentation des hommes et des femmes dans le système des Nations Unies, fournies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), sont présentées à l'Appendice B. S'il est vrai que l'effectif féminin est relativement faible par comparaison avec certaines des autres organisations des Nations Unies, il convient de noter que le nombre total de candidatures reçues de la part de femmes n'était que de 21,2 % en 2001, 17,6 % en 2002 et 19,9 % en 2003 (voir le Tableau 5 de l'Appendice A).

6.2 En 2003, l'OACI s'est fait représenter à la réunion annuelle du Réseau inter-institutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes à New York, qui a rassemblé quelque 40 participants de l'ONU, des institutions spécialisées et d'organismes régionaux de toutes les parties du monde. À l'issue de cette réunion, des dispositions ont été prises pour que l'OACI soit reliée au site web *WomenWatch* (www.un.org/french/womenwatch), qui est la passerelle Internet de l'ONU sur la promotion et l'autonomisation des femmes. La coordonnatrice pour les femmes de l'OACI a participé à une réunion de Women in Aviation International (WAI) qui s'est tenue à Cincinnati (Ohio). WAI compte plus de 7 000 membres dans le monde entier.

7. INCIDENCE FINANCIÈRE DE LA MESURE PROPOSÉE

7.1 Les propositions contenues dans la présente note de travail n'ont pas d'incidence budgétaire directe pour l'avenir immédiat.

8. SUITE À DONNER PAR L'ASSEMBLÉE

8.1 L'Assemblée est invitée à :

- a) noter que le Conseil continuera de suivre les mesures prises pour réaliser les objectifs et le plan d'action sur le recrutement et la situation des femmes à l'OACI;
- b) donner d'autres orientations en se fondant sur les renseignements figurant dans la présente note.

**APPENDICE A
TABLEAUX STATISTIQUES**

TABLEAU 1
Répartition de l'ensemble du personnel de la catégorie des administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur, par sexe et par classe,
au 31 décembre 2001, 2002 et 2003

Classe	2001			2002			2003		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
SG	1	-	1	1	-	1	1	-	1
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	17	-	17	17	-	17	16	-	16
P-5	45	4	49	42	8	50	43	6	49
P-4	126	32	158	125	29	154	122	29	151
P-3	39	23	62	38	22	60	38	22	60
P-2	15	15	30	13	16	29	10	16	26
P-1	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Total	250	74	324	241	75	316	234	73	307
Pourcentage	77,2	22,8	100,0	76,3	23,7	100,0	76,2	23,8	100,0

TABLEAU 2
Répartition du personnel dans les postes soumis à la RGE,
par sexe et par classe, au 31 décembre 2001, 2002 et 2003

Classe	2001			2002			2003		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	15	-	15	15	-	15	14	-	14
P-5	37	2	39	35	5	40	34	4	38
P-4	90	15	105	93	15	108	89	15	104
P-3	21	12	33	21	10	31	22	9	31
P-2	9	12	21	8	13	21	5	13	18
P-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	177	41	218	177	43	220	168	41	209
Pourcentage	81,2	18,8	100,0	80,5	19,5	100,0	80,4	19,6	100,0

TABLEAU 3
Personnel féminin (par nationalité) occupant des postes de la catégorie des administrateurs
à l'OACI au 31 décembre 2001, 2002 et 2003

Pays	Nombre		
	2001	2002	2003
Allemagne	4	4	4
Argentine	2	3	3
Belgique	1	1	1
Brésil	1	1	1
Canada	33	32	32
Chine	-	2	2
Colombie	2	2	2
Égypte	2	2	2
Espagne	2	2	2
États-Unis	3	4	4
France	8	8	7
Ghana	1	1	1
Iraq	-	-	1
Irlande	1	1	1
Liban	1	1	1
Mexique	2	2	1
Nigéria	1	1	1
Pérou	1	1	1
Pologne	1	1	1
Royaume-Uni	5	4	3
Suisse	1	1	1
Thaïlande	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
Total	74	75	73

TABLEAU 4
Répartition par sexe et par classe des agents des services généraux au siège

Classe	2001				2002				2003			
	Femmes	Hommes	Total	% du personnel féminin	Femmes	Hommes	Total	% du personnel féminin	Femmes	Hommes	Total	% du personnel féminin
G-1	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0
G-2	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0
G-3	6	7	13	46,2	5	7	12	41,7	5	6	11	45,5
G-4	42	3	45	93,3	43	2	45	95,6	38	1	39	97,4
G-5	101	20	121	83,5	97	22	119	81,5	95	19	114	83,3
G-6	71	17	88	80,7	66	15	81	81,5	69	16	85	81,2
G-7	38	9	47	80,9	42	10	52	80,8	43	9	52	82,7
G-8	33	10	43	76,7	36	8	44	81,8	38	9	47	80,8
G-9	3	-	3	100,0	3	2	5	60,0	3	2	5	60,0
Total	294	70	364	80,8	292	70	362	80,7	291	66	357	81,5

TABLEAU 5
Candidatures reçues et nominations à des postes de la catégorie
des administrateurs, 2001-2003

	2001		2002		2003	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<u>Candidatures reçues</u>						
Femmes	197	21,2	244	17,6	284	19,9
Hommes	<u>733</u>	<u>78,8</u>	<u>1 144</u>	<u>82,4</u>	<u>1 145</u>	<u>80,1</u>
Total	930	100	1 388	100	1 429	100
<u>Nominations</u>						
Femmes	5	17,9	9	34,6	7	31,8
Hommes	<u>23</u>	<u>82,1</u>	<u>17</u>	<u>65,4</u>	<u>15</u>	<u>68,2</u>
Total	28	100	26	100	22	100

TABLEAU 6
Pourcentage du personnel féminin
par rapport à l'objectif minimal

Année	Pourcentage du personnel féminin par rapport à l'ensemble de l'effectif (1993-2003)	Objectif minimal (%)	Écart (%)
1993	20,0	Référence	Sans objet
1994	20,7	21,0	(0,3)
1995	22,5	22,0	0,5
1996	20,9	23,0	(2,1)
1997	20,8	24,0	(3,2)
1998	21,2	25,0	(3,8)
1999	21,5	26,0	(4,5)
2000	22,1	27,0	(4,9)
2001	22,8	28,0	(5,2)
2002	23,7	29,0	(5,3)
2003	23,8	30,0	(6,2)

APPENDICE B

**Données provenant d'une note de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)
sur l'examen statistique de la représentation des hommes et des femmes
dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (ICSC/58/R.9)**

Organisation	Membres du personnel occupant des postes soumis à la représentation géographique équitable (RGE)		Membres du personnel occupant des postes non soumis à la représentation géographique équitable (RGE)	
	% de femmes sur le total de l'effectif		% de femmes sur le total de l'effectif	
	1996	2002	1996	2002
ONU	35,5	41,0	31,2	30,1
PNUD	s.o.	s.o.	37,3	41,6
FNUAP	s.o.	s.o.	44,1	49,3
HCR	s.o.	s.o.	34,6	38,0
UNICEF	s.o.	s.o.	39,2	46,1
OIT	27,3	36,5	s.o.	s.o.
FAO	17,9	23,8	19,1	31,6
PAM	s.o.	s.o.	26,5	39,3
UNESCO	32,2	43,9	45,6	48,2
OMS	24,4	31,7	40,6	42,3
ONUSIDA	s.o.	s.o.	n.d.	39,0
OACI	18,4	19,5	26,7	33,7
UPU	15,6	22,2	s.o.	s.o.
UIT	14,8	28,0	29,5	34,5
OMM	s.o.	s.o.	18,9	23,7
OMI	23,1	28,9	51,4	58,8
OMPI	23,1	36,4	41,9	46,9
FIDA	s.o.	s.o.	30,1	40,0
AIEA	16,8	17,8	32,4	38,6

— FIN —