



ASSEMBLÉE — 38^e SESSION

COMITÉ EXÉCUTIF

Point 23 : Situation du personnel de l'OACI

SITUATION DE L'EFFECTIF DE L'OACI

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note expose la situation de l'effectif de l'OACI pour les années 2010, 2011 et 2012, et comprend la situation en matière de représentation géographique équitable (RGE) et de parité des sexes, une analyse des nominations aux postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et de leurs incidences en matière de RGE et de parité des sexes, ainsi que des données fournies par les Ressources humaines (RH) sur l'âge, la durée de service et les prévisions de départ à la retraite. Elle présente également des observations basées sur les statistiques et décrit des mesures futures concernant la planification du personnel, la RGE et la parité des sexes.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à entériner les mesures futures qui concernent :

- la planification du personnel, notamment l'élaboration de stratégies et de procédures qui visent la planification de la relève et font partie des politiques sur la mobilité et le perfectionnement du personnel ;
- les stratégies de gestion des compétences, qui visent à repérer, recruter et fidéliser au bon moment les compétences nécessaires, tout en veillant à ce que ces stratégies soient interreliées avec d'autres stratégies et mesures organisationnelles visant à récupérer, communiquer et transférer la mémoire et les connaissances institutionnelles ;
- renforcer la politique et les procédures de recrutement, ainsi que les processus internes de suivi et la responsabilisation dans la réalisation des objectifs en matière de diversité ;
- améliorer les relations extérieures et les possibilités de perfectionnement pour les candidats aux postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui proviennent d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable – ainsi que pour les candidates.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à la Stratégie d'exécution de soutien – Gestion et administration – Ressources humaines.
<i>Incidences financières :</i>	Sans objet.
<i>Références :</i>	A38-WP/1 Doc 9958, <i>Résolutions de l'Assemblée en vigueur</i> (au 8 octobre 2010) Doc 7350, <i>Code du personnel de l'OACI</i>

1. INTRODUCTION

1.1 Conformément aux Résolutions A24-20 et A-36-37 de l'Assemblée, le Conseil de l'OACI suit la situation en matière de diversité du personnel du Secrétariat en examinant les statistiques et les rapports annuels sur les décisions concernant le recrutement et leurs incidences sur la représentation géographique équitable (RGE), ainsi que sur la parité des sexes.

1.2 La présente note rend compte de la composition et de la situation de l'effectif pour les années 2010, 2011 et 2012. Elle contient aussi des observations fondées sur les statistiques et donne un aperçu des mesures futures concernant la planification du personnel, la RGE et la parité des sexes.

2. COMPOSITION ET SITUATION DE L'EFFECTIF DE L'OACI

2.1 Au 31 décembre 2012, il y avait 604 postes inscrits au tableau de l'effectif et 145 postes extrabudgétaires (temporaires), pour un total général de 749 postes ; et 553 employés occupant des postes inscrits et 145 occupant des postes extrabudgétaires (temporaires), pour un total général de 698 employés (voir l'Appendice A-1). Au sujet des types de contrats détenus par le personnel depuis le 1^{er} janvier 2011, décrits à la règle 4.27 et dans l'Annexe V du *Code du personnel de l'OACI*, les statistiques révèlent une augmentation constante des nominations à durée déterminée pour le personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur [passées de 73 % (230 sur 313) pour 2011, à 78 % (254 sur 326) pour 2012], ainsi qu'une baisse correspondante du nombre de contrats permanents [de 19 % (61 sur 313) pour 2011 à 17 % (55 sur 326) pour 2012 (voir l'Appendice A-2)]. De même, il y a eu une augmentation du nombre de nominations à durée déterminée pour le personnel des services généraux [soit de 14 % (56 sur 387) pour 2011 et de 20 % (73 sur 372) pour 2012], ainsi qu'une baisse correspondante du nombre de contrats permanents [soit de 56 % (216 sur 387) pour 2011 et de 52 % (195 sur 372) pour 2012]. Au 31 décembre, le nombre total de non-fonctionnaires (consultants/entrepreneurs et personnel fourni à titre gracieux) est passé de 163 en 2010 à 131 en 2012.

Observation 1 : Le nombre total de postes et de fonctionnaires a baissé entre 2010 (779 postes et 723 fonctionnaires) et 2012 (749 postes et 698 fonctionnaires). En accord avec les tendances déjà constatées en ce qui concerne les types de contrats du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et du personnel des services généraux, le nombre de nominations à durée déterminée continue d'augmenter et le nombre de nominations à titre permanent continue de baisser. On est en train d'examiner les arrangements contractuels pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins de l'OACI et qu'ils permettent d'attirer, de recruter et de conserver un personnel qualifié.

2.2 Au 31 décembre 2012, 225 des 246 postes soumis à la RGE étaient pourvus, et 80 des 191 États membres étaient représentés au sein du personnel de l'OACI, dont 79 à des postes soumis à la RGE. Ces précisions, ainsi qu'un tableau général de la répartition par région des 225 fonctionnaires occupant des postes soumis à la RGE figurent à l'Appendice B. Des renseignements détaillés sur le personnel du Secrétariat au 31 décembre 2012 par niveau de poste, par État et par région figurent à l'Appendice C. Un survol de la représentation régionale et de la représentation par État pour les postes clés figure à l'Appendice D.

Observations 2 : Il y a eu une diminution du pourcentage global d'États non représentés (de 63 % en 2010 à 59 % en 2012), ainsi qu'une augmentation correspondante du nombre d'États représentés au Secrétariat dans des postes soumis à la RGE (de 37 % en 2010 à 41 % en 2012).

2.3 Au 31 décembre 2012, le pourcentage global de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur atteignait 30,4 %. La parité des sexes a été réalisée au niveau D-2 (50 %), mais il y a toujours du retard aux niveaux D-1 (11 %), P-5 (19 %) et P-4 (25 %). Aux échelons plus bas, la parité des sexes a été réalisée au niveau P-2 (63 %) et se rapproche de l'objectif au niveau P-3 [42 % (voir l'Appendice E-1)]. D'après les statistiques les plus récentes dont on disposait au 31 décembre 2011, dans les organisations du régime commun des Nations Unies, le pourcentage global moyen de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur atteignait 41 %, ce qui représente une augmentation de 1 % depuis 2009 (voir l'Appendice E-2).

2.4 Au 31 décembre 2012, dans la catégorie des services généraux, le pourcentage de femmes était de 79 %, contre 21 % pour les hommes. Par ailleurs, le nombre de femmes dépassait l'objectif visé (soit 50 %), à presque tous les échelons. D'après les statistiques les plus récentes dont on disposait au 31 décembre 2011, dans les organisations du régime commun des Nations Unies, le pourcentage global moyen de femmes dans la catégorie des services généraux atteignait 44 % (voir l'Appendice E-3).

Observation 3 : À l'OACI, le pourcentage global de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a légèrement diminué (de 31 % en 2010 à 30 % en 2012). Aux niveaux D-2, P-3 et P-2, le pourcentage est proche de l'objectif fixé à 50 % ou l'a dépassé. À d'autres niveaux (D-1, P-5 et P-4), il y a toujours du retard par rapport à l'objectif. Dans la catégorie des services généraux, au 31 décembre 2012, les femmes dépassaient l'objectif de 50 % dans la plupart des échelons.

Observation 4 : La représentation globale des femmes, dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur reste un défi pour l'OACI et pour les organisations du régime commun des Nations Unies. D'après les statistiques les plus récentes dont on disposait au 31 décembre 2011, dans les organisations du régime commun, le pourcentage moyen global de femmes dans cette catégorie était de 41 %. À la même date, 31 % des postes de l'OACI dans cette catégorie étaient occupés par des femmes. Ce pourcentage se comparait à ceux d'autres agences spécialisées des Nations Unies, soit respectivement 24, 35 et 32 % pour l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), l'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'Organisation météorologique mondiale (OMM). Toujours au 31 décembre 2011, dans la catégorie des services généraux, le pourcentage de femmes était de 79 %, ce qui dépasse les pourcentages dans d'autres agences spécialisées des Nations Unies, en particulier l'AIEA, l'UIT et l'OMM, où ils sont respectivement de 63, 71 et 74 %.

2.5 En 2012, un total de 36 nominations ont été faites à des postes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, dont 33 ont été acceptées. Sur les 33 nominations acceptées, 19 (soit 58 %) concernaient des postes soumis à la RGE. Sur les 19 nominations acceptées à des postes soumis à la RGE, 16 (soit 84 %) concernaient des candidats externes, dont sept (soit 44 %) provenaient d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable. Les femmes représentaient 25 % (4 sur 16) des candidats externes nommés à des postes soumis à la RGE, et 24 % (8 sur 33) du nombre total de nominations acceptées. Pour les postes soumis à la RGE auxquels les nominations ont été acceptées en 2012, on a reçu un total de 1332 candidatures, dont 24 % (319 sur 1332) présentées par des femmes et 39 % (520 sur 1332) par des ressortissants d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable (voir l'Appendice F).

Observation 5 : Les nominations faites pendant les trois dernières années dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ont favorisé la RGE plutôt que la parité des sexes. Cette différence est en partie attribuable au pourcentage global de candidatures à des postes soumis à la RGE qui, en moyenne, est plus élevé pour les ressortissants d'États non représentés ou

représentés au-dessous du niveau souhaitable que celui des candidatures présentées par des femmes. En moyenne, pour les trois dernières années, 49 % des candidats externes qui ont accepté des nominations à des postes soumis à la RGE provenaient d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable, ce qui n'est pas loin de l'objectif (soit 50 %) fixé par le Conseil.

Observation 6 : *Le faible pourcentage de candidatures présentées par des femmes à des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, soit en moyenne 23 % pour les trois dernières années soumis à la RGE (par rapport à 77 % pour les hommes), et le faible pourcentage des nominations de femmes, soit en moyenne 28 % au cours des trois dernières années (par rapport à 72 % pour les hommes) appellent des mesures proactives de diffusion et de recrutement pour aider à attirer, sélectionner et maintenir dans des postes de cette catégorie des femmes qualifiées.*

2.6 Les données démographiques sur l'effectif de l'OACI, au 31 décembre 2012, pour la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (voir les Appendices G-1 et G-2) révèlent ce qui suit :

- a) le pourcentage des fonctionnaires qui ont entre 50 et 59 ans reste important, mais il ne cesse de diminuer (de 54 % en 2010 à 48 % en 2012) ;
- b) dans les groupes d'âge plus jeunes, il y a eu une augmentation du pourcentage des fonctionnaires qui ont entre 30 et 39 ans (de 12 % en 2010 à 15 % en 2012) ;
- c) au chapitre de la durée de service, le groupe le plus nombreux est celui des fonctionnaires qui comptent au maximum cinq années de service. Ce groupe ne cesse de croître (il est passé de 43 % en 2010 à 52 % en 2012) ;
- d) hormis le Secrétaire général et les fonctionnaires de la catégorie D-2, 23 % (75 sur 321) des administrateurs devraient prendre leur retraite d'ici le 31 décembre 2016.

2.7 Pour la catégorie des services généraux, les données démographiques de l'effectif de l'OACI au 31 décembre 2012 (voir les Appendices G-1 et G-2) révèlent ce qui suit :

- a) la répartition en fonction de l'âge n'a relativement pas changé entre 2010 et 2012 : la majorité des fonctionnaires (soit 54 %) ont entre 40 et 54 ans ;
- b) pour ce qui est des années d'expérience, il y a eu une augmentation constante du pourcentage des fonctionnaires qui comptent entre dix et dix-neuf années de service (de 28 % en 2010 à 36 % en 2012). Par contre, le pourcentage des fonctionnaires qui travaillent pour l'OACI depuis cinq ans au maximum n'a guère changé au cours des trois dernières années (25 %) ;
- c) 15 % (54 sur 372) des fonctionnaires de la catégorie des services généraux devraient prendre leur retraite d'ici le 31 décembre 2016.

Observation 7 : *Le rajeunissement du personnel dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur marque des progrès, comme en témoigne la diminution du nombre de fonctionnaires âgés de 50 à 59 ans, et le nombre croissant de fonctionnaires âgés de 30 à 39 ans. Le profil d'âge pourrait encore s'améliorer grâce aux départs à la retraite prévus au cours des années à venir. Pour atténuer les pertes en matière de compétences techniques et de connaissances institutionnelles, la planification de la relève et l'application de stratégies claires dans la gestion des*

compétences liées étroitement à d'autres stratégies et mesures organisationnelles relatives à la gestion des connaissances joueront un rôle essentiel.

3. MESURES FUTURES

3.1 La réalisation et le maintien d'un effectif diversifié, souple et motivé exige la collaboration des États membres, de la haute direction, des cadres hiérarchiques et des Ressources humaines. Cette collaboration est essentielle pour atteindre les objectifs convenus. Pour parvenir aux résultats souhaités, l'accent sera mis sur les mesures futures décrites ci-après relatives à la planification du personnel et aux objectifs visant à obtenir une représentation géographique aussi large que possible tout en œuvrant en faveur de la parité des sexes.

3.2 Planification du personnel

- a) poursuivre l'élaboration de stratégies et de procédures de planification de la relève à l'échelle de l'Organisation, intégrées, autant que possible, aux politiques en matière de mobilité, d'apprentissage et de perfectionnement du personnel, en vue de repérer et d'obtenir en temps utile les capacités et les compétences nécessaires ;
- b) établir des stratégies de gestion des compétences qui aideront l'Organisation à repérer et à obtenir en temps utile les compétences nécessaires et à les conserver, tout en s'assurant que ces stratégies sont interreliées avec d'autres stratégies et mesures organisationnelles visant à récupérer, communiquer et transférer la mémoire et les connaissances institutionnelles à l'échelle de l'Organisation.

3.3 RGE et parité des sexes

- a) continuer de solliciter l'aide des États membres en vue de repérer des candidats qualifiés d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable, ainsi que des candidates qualifiées, et les encourager à présenter leur candidature à des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'OACI ;
- b) renforcer la politique et les procédures de recrutement en y incluant des mesures proactives pour améliorer la RGE et la parité des sexes ;
- c) continuer de renforcer les processus internes de suivi et la responsabilisation dans la réalisation des objectifs de l'OACI en matière de diversité pour ce qui est de la RGE et de la parité des sexes aux niveaux de l'organisation, des bureaux et des directions ;
- d) élargir les activités de relations extérieures et les possibilités de perfectionnement pour les candidats provenant d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable, par exemple : le Programme des jeunes professionnels de l'aviation, le Programme de stages dans le secteur de l'aviation, ainsi que les activités promotionnelles menées durant les grandes conférences de l'OACI.

APPENDICES

- Appendice A-1** Répartition des nombres totaux de postes et de fonctionnaires
- Appendix A-2** Répartition du personnel par type de contrat
- Appendice B** Représentation géographique équitable (RGE)
- Appendice C** Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste au 31 décembre 2012
- Appendice D** Survol de la représentation par Région et par État dans les postes D-2 et D-1
- Appendice E-1** Statistiques sur la répartition selon le sexe à l'OACI
- Appendice E-2** Statistiques sur la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein des organisations des Nations Unies
- Appendice E-3** Statistiques sur la parité des sexes dans la catégorie des services généraux au sein des organisations des Nations Unies
- Appendice F** Décisions de nomination pour les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
- Appendice G-1** Données démographiques
- Appendice G-2** Prévisions de départ à la retraite

APPENDICE A-1

RÉPARTITION DES NOMBRES TOTAUX DE POSTES ET DE FONCTIONNAIRES

Répartition des nombres totaux de postes	2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - Postes inscrits Programme ordinaire et AOSC	271	79%	286	84%	293	83%
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - Extra-budgétaires (tous les fonds)	74	21%	56	16%	60	17%
Total partiel pour P et rang supérieur :		345		342		353
GS - Postes inscrits Programme ordinaire et AOSC	300	69%	312	76%	311	79%
GS - Extra-budgétaires (tous les fonds)	134	31%	97	24%	85	21%
Total partiel pour GS		434		409		396
Total :		779		751		749

Répartition des nombres totaux de fonctionnaires	2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - Postes inscrits Programme ordinaire et AOSC	237	76%	257	82%	266	82%
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - Extra-budgétaires (tous les fonds)	74	24%	56	18%	60	18%
Total partiel pour P et rang supérieur :		311		313		326
GS - Postes inscrits Programme ordinaire et AOSC	278	67%	290	75%	287	77%
GS - Extra-budgétaires (tous les fonds)	134	33%	97	25%	85	23%
Total partiel pour GS		412		387		372
Total :		723		700		698

APPENDICE A-2

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR TYPE DE CONTRAT

Fonctionnaire	2010		2011		2012	
	IP	GS	IP	GS	IP	GS
Contrat permanent	77	230	61	216	55	195
Contrat à durée déterminée*	13	122	13	100	12	93
Contrat à durée limitée**	203	-	230	56	254	73
Contrat temporaire	14	60	6	15	4	11
Administrateur auxiliaire/expert associé	4	-	3	-	1	-
Total partiel pour les IP et les GS	311	412	313	387	326	372
Total :		723		700		698

* Les nominations à durée déterminée incluent ce qu'on désignait auparavant nomination avec perspectives de carrière et nomination à titre régulier.

** Les données communiquées au titre des contrats à durée limitée incluent ce qu'on désignait auparavant nomination sans perspectives de carrière et nomination à titre temporaire.

Non-fonctionnaires	2010	2011	2012
Conseils/entrepreneurs	144	161	103
Personnel fourni à titre gracieux	19	28	28
Total :	163	189	131

APPENDICE B

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ÉQUITABLE (RGE)

Postes soumis à la RGE	2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Postes soumis à la RGE	229		239		246	
Employés à des postes soumis à la RGE	203		216		225	
Employés avec contrats sans perspectives de carrière à des postes soumis à la RGE	145	71%	169	78%	172	76%
Nombre d'États contractants	190		191		191	
Non représentés (A)	119	63%	116	61%	112	59%
Représentés	71	37%	75	39%	79	41%
(B) États au-dessous du niveau souhaitable	12	17%	14	19%	14	18%
(C) États au niveau souhaitable	37	52%	40	53%	39	49%
(D) États au-dessus du niveau souhaitable	22	31%	21	28%	26	33%
Employés à des postes soumis à la RGE, par région	203		216		225	
AFI	27	13%	31	14%	39	17%
ASIA-PAC	25	12%	25	12%	29	13%
EUR (E)	7	3%	8	4%	7	3%
EUR (W)	41	20%	43	20%	42	19%
LAM/CAR	31	15%	34	16%	36	16%
MID	8	4%	6	3%	8	4%
NAM	64	32%	69	32%	64	28%
Situation régionale						
AFI	B		B		B	
ASIA-PAC	B		B		B	
EUR (E)	B		B		B	
EUR (W)	B		B		B	
LAM/CAR	D		D		D	
MID	B		B		B	
NAM	D		D		D	

APPENDICE C

ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR EN POSTE AU 31 DÉCEMBRE 2012

RÉGION : AFI											
État	AUX POSTES SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE								Total employés	Niveau souhaitable	Code de situation*
	NIVEAUX										
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1				
AFRIQUE DU SUD	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D	
ALGÉRIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ANGOLA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BÉNIN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BOTSWANA	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
BURKINA FASO	-	-	1	2	-	-	-	3	1	D	
BURUNDI	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
CAMEROUN	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
CAPE-VERT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
COMORES	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CONGO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CÔTE D'IVOIRE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
DJIBOUTI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ÉGYPTE	-	-	-	1	-	1	-	2	1	D	
ÉRYTHRÉE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ÉTHIOPIE	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C	
GABON	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
GAMBIE	-	1	-	1	1	-	-	3	1	D	
GHANA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
GUINÉE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
GUINÉE ÉQUATORIALE	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
GUINÉE-BISSAU	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
JAMAHIRIYA ARABE LYBIENNE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
KENYA	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D	
LESOTHO	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
LIBÉRIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MADAGASCAR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MALAWI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MALI	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
MAROC	-	1	1	-	-	-	-	2	1	D	
MAURICE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
MAURITANIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MOZAMBIQUE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
NAMIBIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NIGER	1	-	-	1	-	-	-	2	1	D	
NIGÉRIA	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D	
OUGANDA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D	
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO	-	-	-	-	-	1	-	1	1	C	
RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
RWANDA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SÉNÉGAL	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
SEYCHELLES	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C	
SIERRA LEONE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SOMALIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SOUDAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SOUDAN DU SUD	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SWAZILAND	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TCHAD	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TOGO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TUNISIE	-	-	-	1	1	-	-	2	1	D	
ZAMBIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ZIMBABWE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
Total pour la Région AFI :	1	3	5	25	3	2	-	39	41	B	
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région AFI :	54										
Nombre de pays de la Région AFI selon la situation :	A :	29	B :	0	C :	15	D :	10			

* Code de situation RGE : A = Non représenté

B = Au-dessous du niveau souhaitable

C = Au niveau souhaitable

D = Au-dessus du niveau souhaitable

RÉGION : ASIA-PAC											
États	AUX POSTES SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE								Total employés	Niveau souhaitable	Code de situation*
	NIVEAUX										
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1				
AUSTRALIE	-	-	1	5	1	-	-	7	3	D	
BANGLADESH	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BHOUTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BRUNÉI DARUSSALAM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CAMBODGE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CHINE	1	-	2	2	-	-	-	5	6	B	
FIDJI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ÎLES COOK	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ÎLES MARSHALL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ÎLES SOLOMON	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
INDE	-	-	-	1	1	-	-	2	2	C	
INDONÉSIE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C	
JAPON	-	-	1	4	-	1	-	6	12	B	
KIRIBATI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MALAISIE	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B	
MALDIVES	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MICRONÉSIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MONGOLIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MYANMAR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NAURU	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NÉPAL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NOUVELLE-ZÉLANDE	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
PALAOS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
PHILIPPINES	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	-	-	-	1	1	-	-	2	4	B	
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE CORÉE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SAMOA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SINGAPOUR	-	-	-	-	1	-	-	1	2	B	
SRI LANKA	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D	
THAÏLANDE	-	-	-	-	-	1	-	1	2	B	
TIMOR-LESTE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TONGA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
VANUATU	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
VIET NAM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
Total pour la Région ASIA-PAC :	1	-	6	16	4	2	-	29	51	B	
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région ASIA-PAC :	61										
Nombre de pays de la Région ASIA-PAC selon la situation :	A :	25	B :	6	C :	3	D :	2			

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

- C3 -

RÉGION : EUR (E)										
États	AUX POSTES SOUMIS A LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE							Total employés	Niveau souhaitable	Code de situation*
	NIVEAUX									
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
ALBANIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARMÉNIE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
AZERBAÏDJAN	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
BÉLARUS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BOSNIE-HERZÉGOVINE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BULGARIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
CROATIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ESTONIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
FÉDÉRATION DE RUSSIE	-	-	-	1	1	-	-	2	3	B
GÉORGIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
HONGRIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
KAZAKHSTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
KIRGHIZISTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
LETTONIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
L'EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
LITUANIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MOLDOVA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MONTÉNÉGRO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
OUZBÉKISTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
POLOGNE	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ROUMANIE	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
SERBIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SLOVAQUIE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
SLOVÉNIE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TADJIKISTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TURKMÉNISTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
UKRAINE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
Total pour la Région EUR (E) :	-	-	1	5	1	-	-	7	24	B
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région EUR (E) :	31									
Nombre de pays de la Région EUR (E) selon la situation :	A :	22	B :	2	C :	4	D :	0		

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

- C4 -

RÉGION : EUR (W)										
États	AUX POSTES SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE									
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable	Code de situation*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
ALLEMAGNE	-	-	-	5	1	-	-	6	9	B
ANDORRE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
AUTRICHE	-	-	-	1	1	-	-	2	2	C
BELGIQUE	-	-	1	2	-	-	-	3	2	D
DANEMARK	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ESPAGNE	-	-	-	-	1	-	-	1	4	B
FINLANDE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
FRANCE	-	1	1	2	1	3	-	8	7	D
GRÈCE	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
ICELAND	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
IRLANDE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ITALIE	-	-	1	1	-	2	-	4	5	B
LUXEMBOURG	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
MALTE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MONACO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
NORVÈGE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
PAYS-BAS	-	-	1	2	-	-	-	3	3	C
PORTUGAL	-	1	-	1	1	-	-	3	2	D
ROYAUME-UNI	-	1	4	3	-	-	-	8	8	C
SAINT-MARIN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SUÈDE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
SUISSE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
Total pour la Région EUR-W (W) :	-	3	8	21	5	5	-	42	53	B
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région EUR (W) :	62									
Nombre de pays de la Région EUR (W) selon la situation :	A :	10	B :	4	C :	4	D :	4		

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

- C5 -

RÉGION : LAM/CAR											
États	AUX POSTES SOUMIS A LA REPARTITION GÉOGRAPHIQUE									Code de situation*	
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable		
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1				
ANTIGUA-ET-BARBUDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARGENTINE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BAHAMAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BARBADE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BELIZE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BOLIVIE	-	-	-	2	-	-	-	-	2	1	D
BRÉSIL	-	2	1	5	1	-	-	-	9	3	D
CHILI	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	C
COLOMBIE	-	-	-	2	-	-	-	-	2	1	D
COSTA RICA	-	-	1	3	-	-	-	-	4	1	D
CUBA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
EL SALVADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ÉQUATEUR	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
GRENADE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUATEMALA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUYANA	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
HAÏTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
HONDURAS	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
JAMAÏQUE	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
MEXIQUE	-	-	-	2	1	2	-	-	5	3	D
NICARAGUA	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C
PANAMA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
PARAGUAY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
PÉROU	-	-	-	1	-	1	-	-	2	1	D
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SAINTE-LUCIE	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	C
SAINT-KITTS-ET-NEVIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SAINT-VINCENT-ET-LES GRENADINES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SURINAME	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TRINITÉ-ET-TOBAGO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
URUGUAY	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D
VENEZUELA	-	-	-	2	-	-	-	-	2	1	D

Total pour la Région LAM/CAR :	1	3	3	21	4	4	-	36	28	D
---------------------------------------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	----------

Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région LAM/CAR :

36

Nombre de pays de la Région LAM/CAR selon la situation :

A : 16 **B :** 0 **C :** 8 **D :** 8

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

RÉGION : MID											
États	AUX POSTES SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE									Code de situation*	
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable		
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1				
AFGHANISTAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARABIE SAOUDITE	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	B
BAHREÏN	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	C
CHYPRE	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
ÉMIRATS ARABES UNIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
IRAQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ISRAËL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
JORDANIE	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	D
KOWEÏT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
LIBAN	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
OMAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
PAKISTAN	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	C
QATAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TURQUIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
YÉMEN	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
Total pour la Région MID :	-	2	1	4	-	1	-	-	8	17	B
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région MID :	20										
Nombre de pays de la Région MID selon la situation :	A :	10	B :	1	C :	5	D :	1			

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

- C7 -

RÉGION : NAM										
États	AUX POSTES SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE									Code de situation*
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable	
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
CANADA	-	1	5	16	14	8	-	44	4	D
ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE	1	5	3	11	-	-	-	20	31	B
Total pour la Région NAM :	1	6	8	27	14	8	-	64	34	D
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région NAM :	35									
Nombre de pays de la Région NAM selon la situation :	A :	0	B :	1	C :	0	D :	1		

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable D = Au-dessus du niveau souhaitable

APPENDICE D

SURVOL DE LA REPRÉSENTATION PAR RÉGION ET PAR ÉTAT DANS LES POSTES D-2 ET D-1

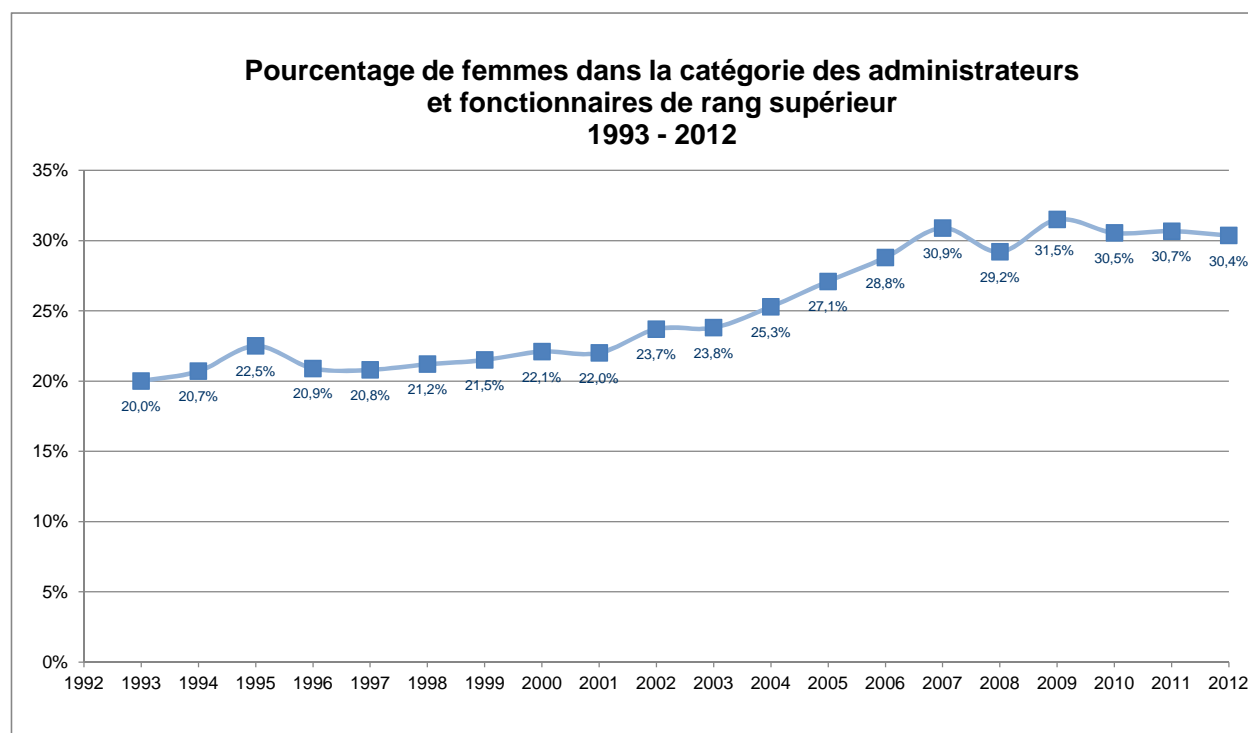
Région/État	Situation RGE			Nombre de fonctionnaires D-2			Nombre de fonctionnaires D-1		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Afrique	B	B	B	1	1	1	3	3	3
Éthiopie	A	C	C	-	-	-	-	1	1
Gambie	D	D	D	-	-	-	-	1	1
Lesotho	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Mali	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Maroc	D	D	D	-	-	-	1	1	1
Niger	C	D	D	-	1	1	-	-	-
Nigéria	D	D	D	1	-	-	-	-	-
Asie/Pacifique	B	B	B	1	1	1	0	0	0
Chine	C	B	B	1	1	1	-	-	-
Europe (E)	B	B	B	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europe (W)	B	B	B	1	1	0	3	2	3
Allemagne	B	B	B	-	-	-	1	-	-
Danemark	B	A	A	-	-	-	1	-	-
France	C	C	D	1	1	-	-	-	1
Portugal	D	C	D	-	-	-	-	1	1
Royaume-Uni	D	D	C	-	-	-	1	1	1
Amérique latine/Caraïbes	D	D	D	0	1	1	3	3	3
Brésil	D	D	D	-	-	-	2	2	2
Chili	A	C	C	-	1	1	-	-	-
Sainte-Lucie	C	C	C	-	-	-	1	1	1
MID	B	B	B	0	0	0	2	2	2
Bahreïn	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Pakistan	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Amérique du Nord	D	D	D	1	1	1	6	6	6
Canada	D	D	D	-	-	-	2	2	1
États-Unis d'Amérique	B	B	B	1	1	1	4	4	5

* Code de situation RGE : A = Non représenté B = Au-dessous du niveau souhaitable C = Au niveau souhaitable
D = Au-dessus du niveau souhaitable

APPENDICE E-1

STATISTIQUES SUR LA RÉPARTITION SELON LE SEXE À L'OACI

Répartition selon le sexe	2010			2011			2012		
Catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	311			313			326		
Nombre total de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	Nombre		%	Nombre		%	Nombre		%
	95		31%	96		31%	99		30%
Nombre et % de femmes par niveau	Nombre	Total	%	Nombre	Total	%	Nombre	Total	%
SG	0	1	0	0	1	0	0	1	0
D-2	3	4	75	2	5	40	2	4	50
D-1	3	20	15	3	18	17	2	19	11
P-5	5	45	11	8	46	17	8	43	19
P-4	40	152	26	41	160	26	42	169	25
P-3	18	46	39	20	46	43	23	55	42
P-2	26	43	60	22	37	59	22	35	63
P-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



APPENDICE E-2

STATISTIQUES SUR LA PARITÉ DES SEXES AU SEIN DES ORGANISATIONS DES NATIONS UNIES

Personnel féminin par classe, en pourcentage du personnel total de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, au 31 décembre 2011*

Organisation	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	UG **	TOTAL
ONU	67	52	42	38	30	28	24	27	39
PNUD	67	62	52	37	35	36	28	50	42
FNUAP	0	72	55	47	48	43	40	50	51
UNOPS	100	51	32	24	23	17	27	0	29
HCR	0	49	43	42	40	41	47	50	43
UNICEF	43	62	50	50	44	42	35	33	50
ONU Femmes	0	89	87	81	88	85	83	67	85
UNITAR	0	62	75	0	45	75	0	0	54
UNRWA	0	100	62	45	23	35	0	50	45
ITC	25	41	45	29	23	67	0	100	36
CFPI	0	50	0	44	100	33	100	0	48
CIJ	0	63	72	60	25	0	100	0	61
UNJSPF	0	50	35	39	56	0	50	0	39
UNU	0	33	40	0	0	0	0	0	15
OIT	100	71	60	42	32	49	28	44	45
CIFOIT	100	67	40	39	41	0	0	0	41
FAO	48	62	43	30	23	11	22	27	35
PAM	100	59	39	40	41	28	22	50	41
UNESCO	75	67	57	47	41	23	38	50	51
OMS	69	61	54	41	33	22	23	35	39
OPS	75	76	63	42	35	43	0	67	48
ONUSIDA	0	100	47	55	35	45	30	33	45
OACI***	0	59	43	26	17	17	40	0	31
UPU	50	43	30	16	11	38	0	0	26
UIT	100	44	43	37	22	13	10	0	35
OMM	0	58	44	35	20	31	22	33	32
OMI	0	81	57	32	35	20	29	0	44
OMPI	0	78	59	44	32	15	25	13	44
FIDA	33	52	75	36	30	36	11	17	45
ONUDI	56	46	41	24	19	26	17	0	30
AIEA	78	32	32	25	13	18	30	0	24
OMT	50	60	50	63	11	0	0	0	42
CCNUCC	25	46	46	31	18	25	0	100	40
CIC	0	27	30	13	0	25	0	0	22
UNSSC	0	100	43	20	40	0	0	0	35
Totaux	61	57	46	39	33	30	27	30	41

* Voir le Tableau 11C de la note CEB/2012/HLCM/HR/16

** HC = Hors classe (Secrétaire général adjoint et Sous-Secrétaire général)

*** Exclut le personnel en congé sans paie, prêté/détaché, ou financé au moyen de fonds en dépôt ou autres fonds

APPENDICE E-3

STATISTIQUES SUR LA PARITÉ DES SEXES DANS LA CATÉGORIE DES SERVICES GÉNÉRAUX
AU SEIN DES ORGANISATIONS DES NATIONS UNIES

Personnel féminin en pourcentage du personnel total de la catégorie des services généraux au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2011*

Organisation	2009			2011		
	Total GS	# de femmes	% de femmes	Total GS	# de femmes	% de femmes
ONU	26156	7932	30%	23416	7349	31%
PNUD	3684	2145	58%	3932	2258	57%
FNUAP	963	515	53%	1068	567	53%
UNOPS	270	161	60%	240	144	60%
HCR	3866	1400	36%	3889	1438	37%
UNICEF	4144	2135	52%	5220	2506	48%
ONU Femmes	-	-	-	129	92	71%
UNITAR	7	6	86%	5	3	60%
UNRWA	15	4	27%	17	4	24%
ITC	92	75	82%	109	87	80%
CFPI	21	14	67%	18	12	67%
CIJ	54	37	69%	57	38	67%
UNJSPF	129	80	62%	127	82	65%
UNU	45	34	76%	42	34	81%
OIT	1374	860	63%	1354	830	61%
CIFOIT	108	95	88%	119	101	85%
FAO	1923	1229	64%	1828	1194	65%
PAM	2683	1049	39%	2813	1114	40%
UNESCO	1131	716	63%	996	625	63%
OMS	3322	1841	55%	3680	1887	51%
OPS	343	280	82%	347	281	81%
ONUSIDA	85	69	81%	344	203	59%
OACI**	418	333	80%	387	306	79%
UPU	88	52	59%	91	56	62%
UIT	418	297	71%	391	276	71%
OMM	134	96	72%	129	95	74%
IMO	134	79	59%	128	80	63%
OMPI	508	325	64%	475	299	63%
FIDA	233	193	83%	234	195	83%
ONUDI	407	231	57%	398	217	55%
AIEA	1113	684	61%	1078	681	63%
OMT	55	38	69%	53	36	68%
CCNUCC	-	-	-	179	134	75%
CIC	-	-	-	75	28	37%
UNSSC	-	-	-	12	10	83%
Totaux	53923	23005	43%	53380	23262	44%

* Selon le Tableau 1A et le Tableau 1C des notes CEB/2010/HLCM/HR/24 et CEB/2012/HLCM/HR/16

** Exclut le personnel en congé sans paie, prêté/détaché, ou financé au moyen de fonds en dépôt ou autres fonds

APPENDICE F

DÉCISIONS DE NOMINATION POUR LES POSTES DE LA CATÉGORIE DES
ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Nominations faites	2010	2011	2012	Total
Nombre total de nominations faites	46	57	36	139

Nominations acceptées	2010		2011		2012		Total	
Nombre total de nominations acceptées	44		57		33		134	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre de nominations à des postes soumis à la RGE	35	80%	36	63%	19	58%	90	67%
Nombre de nominations extérieures à des postes soumis à la RGE	22	63%	30	83%	16	84%	68	76%
Nombre de nominations extérieures à des postes soumis à la RGE intéressant des États A et B	14	64%	12	40%	7	44%	33	49%
Nombre de nominations extérieures de femmes à des postes soumis à la RGE	2	9%	9	30%	4	25%	15	22%
Nombre total de nominations de femmes	9	20%	20	35%	8	24%	37	28%

Candidatures reçues à des postes pour lesquels les nominations ont été acceptées	2010		2011		2012		Total	
Nombre total de candidatures	1771		2016		1332		5119	
Nombre et pourcentage de candidatures de femmes	343	19%	531	26%	319	24%	1193	23%
Nombre et pourcentage de candidatures venant d'États A et B	704	40%	721	36%	520	39%	1945	38%

Candidatures reçues par groupes d'États à des postes pour lesquels les nominations ont été acceptées	2010		2011		2012		Total	
Nombre total de candidatures	1771		2016		1332		5119	
A = Non représenté	409	23%	382	19%	289	22%	1080	21%
B = Au-dessous du niveau souhaitable	295	17%	339	17%	231	17%	865	17%
C = Au niveau souhaitable	278	16%	260	13%	184	14%	722	14%
D = Au-dessus du niveau souhaitable	599	34%	748	37%	481	36%	1828	36%
Plus d'une nationalité ou nationalité non indiquée	190	11%	287	14%	147	11%	624	12%

APPENDICE G-1

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Répartition selon l'âge	2010		2011		2012		Moyenne*	
Personnel total de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	311		313		326		317	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
20-29 années	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
30-39 années	37	12%	38	12%	48	15%	41	13%
40-49 années	82	26%	87	28%	89	27%	86	27%
50-54 années	72	23%	72	23%	68	21%	71	22%
55-59 années	96	31%	90	29%	88	27%	91	29%
60 années et plus	24	8%	26	8%	33	10%	28	9%
Personnel total de la catégorie des services généraux	412		387		372		390	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
20-29 années	17	4%	12	3%	14	4%	14	4%
30-39 années	69	17%	62	16%	60	16%	64	16%
40-49 années	130	32%	119	31%	114	31%	121	31%
50-54 années	100	24%	96	25%	87	23%	94	24%
55-59 années	78	19%	81	21%	85	23%	81	21%
60 années et plus	18	4%	17	4%	12	3%	16	4%

Répartition selon le nombre d'années de service	2010		2011		2012		Moyenne*	
Personnel total de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	311		313		326		317	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
00-05 années	134	43%	159	51%	169	52%	154	49%
06-09 années	45	14%	31	10%	35	11%	37	12%
10-14 années	45	14%	44	14%	46	14%	45	14%
15-19 années	21	7%	17	5%	18	6%	19	6%
20-24 années	29	9%	28	9%	29	9%	29	9%
25-29 années	17	5%	12	4%	11	3%	13	4%
30 années et plus	20	6%	22	7%	18	6%	20	6%
Personnel total de la catégorie des services généraux	412		387		372		390	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
00-05 années	104	25%	94	24%	97	26%	98	25%
06-09 années	61	15%	43	11%	32	9%	45	12%
10-14 années	80	19%	80	21%	85	23%	82	21%
15-19 années	38	9%	48	12%	47	13%	44	11%
20-24 années	39	9%	30	8%	30	8%	33	8%
25-29 années	36	9%	40	10%	29	8%	35	9%
30 années et plus	54	13%	52	13%	52	14%	53	13%

* Moyenne des trois dernières années (2010, 2011, 2012)

APPENDICE G-2

PRÉVISIONS DE DÉPART À LA RETRAITE

Prévisions de départ à la retraite	2010		2011		2012		Moyenne*	
Personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au 31 décembre (à l'exclusion du SG et des D-2s)	306		307		321		311	
Fonctionnaires qui atteindront l'âge de la retraite d'ici le 31 décembre 2016	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
	96	31%	85	28%	75	23%	85	27%
Personnel de la catégorie des services généraux au 31 décembre	412		387		372		390	
Fonctionnaires qui atteindront l'âge de la retraite d'ici le 31 décembre 2016	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
	75	18%	75	19%	54	15%	68	17%

* Moyenne des trois dernières années (2010, 2011, 2012)

— FIN —