



## ASSEMBLÉE — 36<sup>e</sup> SESSION

### PLÉNIÈRE

#### Point 7 : Rapports annuels du Conseil à l'Assemblée pour 2004, 2005 et 2006

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

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

#### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note rend compte des efforts déployés et des mesures prises pour promouvoir le recrutement et la situation des femmes au Secrétariat de l'OACI en 2004, 2005, 2006 et durant le premier semestre de 2007.

Un programme d'action positive, s'inspirant de celui qui est appliqué à la représentation géographique équitable (RGE), et des politiques favorables à la famille ont été établis en réponse aux demandes de l'Assemblée. En 2006, un Organe consultatif auprès du Secrétaire général sur l'égalité et l'équité entre les sexes a été mis sur pied. Il a présenté une Politique sur l'égalité et la parité des sexes, qui contient un certain nombre de recommandations, et qui a été communiquée aux membres du Conseil.

Le nombre total de femmes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est passé de 78 en 2004 à 87 au 30 juin 2007. À cette date, ce personnel provenait de 25 États, contre 22 en 2004. Le nombre de candidates nommées à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur a lui aussi augmenté, passant de 9 (32,14 %) en 2004 à 17 (32,08 %) en 2006. Les nominations de candidates à des postes techniques sont passées de 2 (22,22 %) en 2004 à 6 (35,29 %) en 2006. Des candidatures féminines provenant de 90, 65 et 95 États ont été présentées respectivement en 2004, 2005 et 2006, et de 44 États durant le premier semestre de 2007.

Les efforts visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat ont notamment consisté à intégrer la parité entre les sexes dans l'ensemble de l'OACI, à solliciter la collaboration des États contractants pour trouver des femmes qualifiées ainsi qu'à mener des activités d'information auprès d'organismes dont les membres sont des femmes œuvrant dans le domaine de l'aviation.

Conformément aux directives des Nations Unies, les activités futures de l'OACI continueront de mettre beaucoup l'accent sur la parité des sexes, y compris pour tous les aspects du programme de formation. Les initiatives se concentreront aussi sur l'intensification des efforts pour renforcer les contacts avec les États contractants et des groupes de femmes des milieux aéronautiques de toutes les régions du monde afin de garantir une diversité géographique dans les candidatures reçues. De plus, le programme de bourses réservées aux femmes qui a été lancé sera encore développé.

<b>Suite à donner :</b> L'Assemblée est invitée : a) à entériner les mesures prises par le Secrétaire général à la demande du Conseil ; b) à encourager le Conseil à continuer de suivre les mesures prises ainsi que les mesures à adopter pour l'exécution du programme d'action positive pour le recrutement et la situation des femmes à l'OACI ; c) à déclarer qu'elle reconnaît et accueille favorablement les nombreux faits nouveaux positifs qui sont survenus, et à donner au Conseil et au Secrétariat un mandat pour faire avancer encore le recrutement et la situation des femmes. d) à adopter la Résolution présentée à l'Appendice D.	
<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à la Stratégie d'exécution de soutien n° 7.
<i>Incidences financières :</i>	Les propositions de budget pour 2008-2010 prévoient certaines ressources financières pour les activités relatives à l'égalité des sexes appuyant le programme d'action positive. Des montants de 93 000, 95 000 et 97 000 \$US ont été inclus respectivement pour 2008, 2009 et 2010.
<i>Références :</i>	Mémorandum du Secrétaire général SG 1924/07 du 27 avril 2007, Politique sur l'égalité et la parité des sexes à l'OACI ( <a href="http://www.icao.int/icaonet">www.icao.int/icaonet</a> )

## 1. INTRODUCTION

1.1 Dans son rapport à la 29<sup>e</sup> session de l'Assemblée relatif au respect et à l'application du principe d'une représentation géographique équitable (RGE), le Conseil a indiqué qu'il recevrait chaque année un rapport distinct sur le recrutement et la situation des femmes et qu'il rendrait compte de cette question à l'Assemblée (A29-WP/13, P/4, par. 2). Suite à cette décision, le Conseil a présenté un rapport aux 31<sup>e</sup>, 32<sup>e</sup>, 33<sup>e</sup> et 35<sup>e</sup> sessions de l'Assemblée sur les mesures qu'il avait prises à cet égard (A31-WP/11, A32-WP/64, A33-WP/69 et A35-WP/70).

1.2 À sa 35<sup>e</sup> session, l'Assemblée a chargé le Secrétaire général d'établir un programme d'action positive s'inspirant de celui qui est appliqué à la RGE ainsi que de faire une étude approfondie de politiques favorables à la famille et de les mettre en place dans le contexte du Secrétariat. Elle a en outre chargé le Conseil de modifier la Règle 4.1 du Code du personnel de l'OACI pour tenir compte du programme indispensable d'action positive demandé instamment par le Secrétaire général de l'ONU (A35-WP/313).

1.3 La présente note rend compte des efforts déployés et des mesures prises pour promouvoir le recrutement et la situation des femmes au Secrétariat de l'OACI en 2004, 2005, 2006 et jusqu'au 30 juin 2007.

## 2. MESURES PRISES PAR LE CONSEIL

2.1 À sa 175<sup>e</sup> session, en 2005, le Conseil a pris note du programme d'action positive présenté par le Secrétaire général ainsi que des mesures prises au sujet de l'établissement de politiques favorables à la famille. Il a modifié la Règle 4.1 du Code du personnel comme suit (nouveau texte en gras) :

« La considération dominante en matière de nomination et de promotion du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible **et d'une représentation équitable des deux sexes. Sous réserve de ce qui précède**, le choix des membres du personnel se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. »

2.2 À sa 178<sup>e</sup> session, en 2006, le Conseil a chargé le Secrétaire général d'établir un mandat clair pour la Coordonnatrice pour les femmes, de porter à 20 % au moins le nombre de femmes aux postes élevés de direction dans les deux ans (pour la mi-2008), d'inclure des administratrices de rang supérieur dans la composition de la Commission paritaire consultative de recours et de la Commission de nomination et de promotion ainsi que des membres du Conseil de sexe féminin à la Commission d'examen des candidatures aux postes de directeur (COPAD), et d'inviter instamment les États membres à encourager les femmes compétentes à postuler un emploi au Secrétariat et à renforcer le rôle des femmes dans leurs délégations respectives.

2.3 Le Conseil a aussi chargé le Secrétaire général d'établir un groupe spécial ou un comité largement composé de femmes pour l'appuyer dans ses efforts visant à accroître le nombre et le niveau des administrateurs qualifiés de sexe féminin à l'OACI. Il a rappelé que, nonobstant ce qui précède, la disposition du Code du personnel de l'OACI qui prévoit que « la considération dominante en matière de nomination et de promotion du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » demeurerait le critère premier de la politique de recrutement de l'OACI.

2.4 À sa 179<sup>e</sup> session, en 2006, il a été convenu de fusionner ce groupe spécial/comité avec l'équipe spéciale établie auparavant par le Secrétaire général et de le désigner Organe consultatif auprès du Secrétaire général sur l'égalité et l'équité entre les sexes. Le Conseil a pris note des renseignements présentés par le Secrétaire général au sujet du mandat, de la situation et des actions de mise en œuvre de cet Organe consultatif. Il a salué les efforts consentis pour améliorer le recrutement et la situation des femmes au Secrétariat. Le Conseil a en outre noté qu'il continuerait d'être informé des résultats et autres faits nouveaux en la matière dans la note de travail annuelle sur le recrutement et la situation des femmes, qui comprendra désormais un rapport de l'Organe consultatif auprès du Secrétaire général sur l'égalité et l'équité entre les sexes.

2.5 En janvier 2007, l'Organe consultatif a présenté une Politique sur l'égalité et la parité des sexes. Ce document contenait des renseignements généraux concernant les recommandations et les décisions de l'ONU ainsi que des observations sur les progrès accomplis par l'OACI, avec quelques données statistiques au 31 décembre 2006. Il contenait également une déclaration sur la vision de l'OACI en matière d'égalité et de parité des sexes et d'autonomisation des femmes, et indiquait certains des défis et objectifs de l'OACI. En conclusion, la politique présentait un certain nombre de recommandations au Secrétaire général et elle a été communiquée aux membres du Conseil par mémorandum (SG 1924/07) du 27 avril 2007.

2.6 Compte tenu des mesures historiques qui ont été prises en 2007, avec la nomination de trois femmes à des postes de directeur au siège, la note de travail de l'Assemblée indique les décisions et les mesures prises jusqu'au 30 juin 2007. Une résolution a aussi été élaborée en vue d'être examinée par la 36<sup>e</sup> session de l'Assemblée.

### 3. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION POSITIVE

3.1 L'Appendice A contient des données sur la représentation des femmes au Secrétariat aux 31 décembre 2004, 2005 et 2006 et jusqu'au 30 juin 2007. On trouvera ci-après quelques précisions sur chacun des tableaux de cet appendice.

- a) *Répartition de l'ensemble du personnel de la catégorie des administrateurs par sexe et par classe (Tableau 1).* Le nombre total de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'OACI a progressé au cours de la période de trois ans et demi se terminant le 30 juin 2007. Il était de 78 (25,32 %) au 31 décembre 2004, de 79 (27,05 %) au 31 décembre 2005 et de 83 (28,62 %) au 31 décembre 2006. Au 30 juin 2007, il y avait 87 femmes dans cette catégorie.
- b) *Personnel féminin (par nationalité) occupant des postes de la catégorie des administrateurs (Tableau 2).* Le personnel féminin occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenait de 22, 21, 23 et 25 États aux 31 décembre 2004, 2005 et 2006, et au 30 juin 2007 respectivement.
- c) *Candidatures et nominations aux postes de la catégorie des administrateurs (par sexe et par type de poste) (Tableau 3) :*
  - 1) Le pourcentage des candidates a légèrement augmenté entre 2004 et 2006. Il y a eu 433 candidatures de femmes en 2004 (représentant 22,06 % du total), 250 (19,07 %) en 2005 et 538 (22,02 %) en 2006. Le nombre de candidates nommées a aussi augmenté, passant de 9 (32,14 %) en 2004, à 17 (32,08 %) en 2006.
  - 2) On note de plus une progression des nominations de candidates à des postes techniques entre 2004 et 2006, passant de 2 sur 9 (22,22 %) en 2004 à 6 sur 17 (35,29 %) en 2006.
  - 3) Il est à noter aussi que la première Directrice régionale de l'histoire de l'OACI a été nommée en 2006. De plus, en 2007, 3 femmes ont été nommées à des postes de directeur au siège, à savoir les postes de Directeur de la navigation aérienne, de Directeur du transport aérien et de Directeur de l'administration et des services.

3.2 Des données sur les candidatures reçues et sur les nominations faites en 2004, 2005, 2006 et jusqu'au 30 juin 2007 sont fournies dans l'Appendice B.

3.3 Des données concernant les statistiques relatives aux femmes dans l'ensemble du régime commun des Nations Unies au 31 décembre 2004 sont fournies dans l'Appendice C.

3.4 Le projet de texte de la résolution de l'Assemblée est fourni dans l'Appendice D.

3.5 Les efforts visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat ont notamment consisté à intégrer la parité<sup>1</sup> entre les sexes dans l'ensemble de l'OACI, à solliciter la collaboration des États contractants pour trouver des femmes qualifiées ainsi qu'à mener des activités d'information auprès d'organismes dont les membres sont des femmes œuvrant dans le domaine de l'aviation.

- a) Conformément à la stratégie du régime commun des Nations Unies concernant l'intégration de la parité des sexes, l'accent a été mis sur l'égalité entre les sexes dans toutes les phases du processus de recrutement et de nomination aux postes du Secrétariat. En ce qui concerne le programme de coopération technique, l'OACI veille à ce que les listes restreintes d'experts qualifiés qui correspondent aux besoins des projets comprennent des femmes figurant dans le fichier de candidats.
- b) Au moyen de lettres, d'autres communications écrites et de contacts directs, l'appui de tous les États contractants a été sollicité pour faciliter la recherche de femmes qualifiées susceptibles d'occuper des postes à l'OACI. Les déléguées participant aux réunions de l'OACI au siège et dans les bureaux régionaux sont approchées pour leur faire part de l'ouverture particulière à l'égard des femmes et pour s'enquérir de leur intérêt et de leur aptitude à occuper des postes vacants présents ou futurs.
- c) L'OACI a continué de se tenir en liaison avec des associations internationales de femmes occupant des postes de professionnel dans le domaine de l'aviation, ainsi qu'avec d'autres organismes locaux. La Coordonnatrice pour les femmes (FPW) de l'OACI a en outre effectué des missions de recrutement et pris la parole dans divers forums. Des articles ont été publiés dans des revues professionnelles qui visent spécifiquement les femmes travaillant dans le secteur de l'aviation et de l'aérospatiale. La première bourse de formation OACI de *Women in Aviation International* (WAI) a été décernée en 2006.
- d) Des ateliers consacrés à la question de l'égalité des sexes ont été organisés et l'insertion de cette question dans les programmes de formation a été amorcée. L'intégration de la parité des sexes a débuté dans toute l'Organisation. En outre, diverses activités visant à sensibiliser le personnel à la question de l'égalité des sexes ont été engagées, notamment la cérémonie annuelle pour la Journée internationale de la femme et la diffusion d'informations provenant d'autres organisations internationales et concernant l'égalité entre les sexes. Le premier d'une série de déjeuners de discussion sur les questions d'égalité des sexes, initialement prévus comme l'une des activités à organiser dans le cadre du Programme d'action positive présenté dans la note C-WP/12483, a eu lieu en juin 2007.
- e) Les efforts de l'OACI pour améliorer la situation et la représentation des femmes au sein de l'Organisation s'inscrivent toujours dans le contexte du régime commun des Nations Unies. L'OACI se tient en contact étroit avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes (IANWGE), qui est un réseau de responsables chargés de l'égalité des sexes au sein des bureaux, institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies. Ce réseau a joué un rôle central dans la promotion de

<sup>1</sup> L'intégration de la parité des sexes est le processus qui consiste à évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, notamment de la législation, des politiques et des programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. La finalité de cette stratégie est d'atteindre l'égalité des sexes.

cette égalité dans tout le système des Nations Unies et les avis de vacance de postes de l'OACI ont continué d'être affichés sur son site web *WomenWatch*.

#### 4. POLITIQUES FAVORABLES À LA FAMILLE

4.1 La possibilité pour les parents de voyager pour rendre visite à leurs enfants là où ils font leurs études a été introduite en juin 2005, ce qui permet aux fonctionnaires et/ou à leurs conjoints de bénéficier du droit de voyage pour études à la place de leur enfant si ce dernier n'est pas en mesure de se prévaloir de ce droit.

4.2 En juin 2006, des congés pour raisons de famille ont été introduits permettant aux fonctionnaires d'utiliser leur droit actuel de 7 jours de congé de maladie non certifié en cas d'urgence liée à la famille.

4.3 En juin 2007, le Conseil a approuvé l'introduction du congé de paternité.

#### 5. CONCLUSION

a) L'Assemblée est invitée à prendre note des nombreuses mesures positives prises et des mesures adoptées pour mettre en œuvre le programme d'action positive et à donner au Conseil et au Secrétariat un mandat pour faire avancer le recrutement et la situation des femmes à l'OACI. Un projet de résolution est présenté à l'Assemblée pour adoption.

-----

**APPENDICE A**  
**TABLEAUX STATISTIQUES**

**TABLEAU 1**

Répartition de l'ensemble du personnel de la catégorie des administrateurs  
par sexe et par classe aux 31 décembre 2004, 2005, 2006 et 2007\*

Classe	2004			2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
SG	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
D	5	0	5	5	0	5	3	0	3	3	2	5
PO	15	1	16	15	1	16	15	2	17	16	2	18
P-5	43	7	50	42	8	50	39	9	48	37	9	46
P-4	119	31	150	108	33	141	111	34	145	112	35	147
P-3	36	23	59	32	19	51	26	21	47	26	18	44
P-2	11	16	27	10	17	27	12	17	29	13	21	34
P-1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>78</b>	<b>308</b>	<b>213</b>	<b>79</b>	<b>292</b>	<b>207</b>	<b>83</b>	<b>290</b>	<b>208</b>	<b>87</b>	<b>295</b>
<b>%</b>	<b>74,68</b>	<b>25,32</b>	<b>100</b>	<b>72,95</b>	<b>27,05</b>	<b>100</b>	<b>71,38</b>	<b>28,62</b>	<b>100</b>	<b>70,51</b>	<b>29,49</b>	<b>100</b>

**TABLEAU 2**

Personnel féminin (par nationalité) occupant des postes de la catégorie  
des administrateurs à l'OACI aux 31 décembre 2004, 2005, 2006 et 2007\*

PAYS	Nombre			
	2004	2005	2006	2007
Allemagne	3	3	3	3
Argentine	3	3	3	3
Belgique	1	1	2	2
Brésil	2	2	2	2
Canada	35	35	37	38
Chine	2	1	1	1
Colombie	2	3	3	3
Égypte	2	2	1	1
Espagne	2	2	2	2
États-Unis	3	5	6	6
France	9	9	8	8
Ghana	1	1	1	1
Guinée	1	1	1	1
Iraq	1			
Irlande	1	1	1	1
Liban	1	1	1	1
Maroc			1	1
Mexique	1	2	2	2
Nigéria	1	1	1	2
Pakistan				1
Pérou	1	1	1	1
Pologne	1	1	1	1
Portugal				1
Royaume Uni	4	3	3	3
Thaïlande	1	1	1	1
Venezuela			1	1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>87</b>

\* Les figures pour 2007 s'arrêtent au 30 juin 2007.

TABLEAU 3

**Candidatures reçues et nominations faites aux postes de la catégorie  
des administrateurs 2004-2007<sup>a</sup>**

	2004		2005		2006		2007	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b><u>Candidatures reçues</u></b>								
Femmes <sup>b</sup>	433	22,06	250	19,07	538	22,02	97	13,40
Hommes	<u>1530</u>	<u>77,94</u>	<u>1061</u>	<u>80,93</u>	<u>1905</u>	<u>77,98</u>	<u>627</u>	<u>86,60</u>
Total	1963	100	1311	100	2443	100	724	100
<b><u>Nominations</u></b>								
Femmes	9	32,14	5	25,00	17	32,08	4	22,22
Hommes	<u>19</u>	<u>67,86</u>	<u>15</u>	<u>75,00</u>	36	<u>67,92</u>	<u>14</u>	<u>77,78</u>
Total	28	100	20	100	53	100	18	100
<b><u>Types de poste auxquels des femmes ont été nommées</u></b>								
Postes techniques	2	22,22	0	0,00	6	35,29	3	75,00
Administration/services	4	44,44	3	60,00	8	47,06	1	25,00
Langues	<u>3</u>	<u>33,33</u>	<u>2</u>	<u>40,00</u>	<u>3</u>	<u>17,65</u>	<u>0</u>	<u>0,00</u>
Total	9	100	5	100	17	100	4	100

<sup>a</sup> 2007 : chiffres au 30 juin 2007

<sup>b</sup> Des demandes ont été reçues de candidates de 90, 65, 95 et 44 États en 2004, 2005, 2006 et jusqu'au 30 juin 2007 respectivement.

-----



**APPENDICE B**  
**CANDIDATURES REÇUES POUR LES 28 POSTES POURVUS EN 2004**

Avis de vacance	Titre	Nombre			% de
		Femmes	Hommes	Total	Femmes
PC 2003/27/P-2	P-2, Expert, systèmes d'information géographique aéronautique, CART, AIS/MAP, ANB	4	23	27	14,81
PC 2004/02/P-2	P-2, Expert associé, sûreté de l'aviation, AO, AVSEC, S&F, ATÉ	26	73	99	26,26
PC 2004/03/P-2	P-2, Expert associé, sûreté de l'aviation, ASA, ATÉ	16	59	75	21,33
PC 2001/12/P-3	P-3, Administrateur chargé des services d'immeuble, GS, COS, ADE	8	89	97	8,25
PC 2002/09/P-3	P-3, Administrateur, trésorerie, FIN, OSG	62	178	240	25,83
PC 2003/25/P-3	P-3, Adjoint au Directeur, TCB	31	78	109	28,44
PC 2003/34/P-3	P-3, Assistante personnelle du Secrétaire général, OSC	90	60	150	60,00
PC 2002/22/P-4	P-4, Expert régional, sûreté de l'aviation, Le Caire	1	58	59	1,69
PC 2002/23/P-4	P-4, Expert régional, sûreté de l'aviation, Bangkok	4	58	62	6,45
PC 2003/13/P-4	P-4, Traducteur/réviseur, SP, LBP, ADB (deux postes)	35	22	57	61,40
PC 2003/30/P-4	P-4, Expert technique chargé des acquisitions, PST, PRO, TCF	3	60	63	4,76
PC 2003/33/P-4	P-4, Expert régional, ATM/SAR, Mexico	0	13	13	0,00
PC 2003/36/P-4	P-4, Expert régional, sûreté de l'aviation, Mexico	7	66	73	9,59
PC 2004/04/P-4	P-4, Expert technique, gestion du trafic aérien, ANE	9	63	72	12,50
PC 2004/09/P-4	P-4, Expert technique, AIG, ANB	15	143	158	9,49
PC 2001/24/P-5	P-5, Chef, Section arabe, AR, LPB, ADB	16	63	79	20,25
PC 2003/09/P-5	P-5, Chef, Section de la gestion des aéroports et des installations et services de route, ARFM, ATE	6	21	27	22,22
PC 2003/26/P-5	P-5, Chef, Section enquêtes et prévention des accidents, AIG, ANE	5	52	57	8,77
PC 2004/01/P-5	P-5, Chef, Groupe des audits de sûreté de l'aviation, ATÉ	12	76	88	13,64
PC 2004/05/P-5	P-5, Chef, Section espagnole, SP, LPB, ADE	12	16	28	42,86
PC 2004/06/P-5	P-5, Chef, Section de médecine aéronautique, ANE	4	11	15	26,67
PC 2004/07/P-5	P-5, Chef, Section communications, navigation et surveillance, ANE	5	48	53	9,43
PC 2002/03/PO	PO, Chef, Bureau des relations extérieures et de l'information du public, OSG	43	85	128	33,59
PC 2003/07/PO	Directeur régional, Paris	0	18	18	0,00
PC 2003/29/PO	PO, Directeur adjoint, ATB	4	38	42	9,52
PC 2003/32/PO	PO, Directeur régional, Le Caire	2	27	29	6,90
PC 2003/02/DIR	Directeur, Affaires juridiques	13	32	45	28,89
<b>TOTAL</b>		<b>433</b>	<b>1 530</b>	<b>1 963</b>	<b>22,06</b>

**CANDIDATURES REÇUES POUR LES 20 POSTES POURVUS EN 2005**

Avis de vacance	Titre	Nombre			% de
		Femmes	Hommes	Total	Femmes
SECR 2002/07/P-2	P-2, Administrateur associé, Services de conférence, COS, ADB	13	5	18	72,22
PC 2003/19/P-3	P-3, Administrateur, Comptabilité, FSV, FIN, OSG	41	64	105	39,05
PC 2004/18/P-3	P-3, Traductrice, SP, LPB (deux postes)	52	31	83	62,65
PC 2003/17/P-4	P-4, Administrateur (Normes et procédures), Services de la circulation aérienne, SPO/ATS, SOA, ANB	4	55	59	6,78
PC 2003/35/P-4	P-4, Expert technique, Section des aéroports, routes aériennes et aides au sol (AGA), ANB	6	45	51	11,76
PC 2004/09/P-4	P-4, Expert, Section des enquêtes et de la prévention des accidents (AIG), ANB	15	143	158	9,49
PC 2004/11/P-4	P-4, Fonctionnaire chargé de l'audit et de l'évaluation, Bureau de l'évaluation des programmes, de la vérification et de l'examen de la gestion, OSG	18	43	61	29,51
PC 2004/16/P-4	P-4, Expert technique, OPS/AIR, ANB	7	77	84	8,33
PC 2004/19/P-4	P-4, Expert régional, Sécurité des vols, Bangkok	2	25	27	7,41
PC 2004/21/P-4	P-4, Expert régional, Communications, navigation et surveillance, Le Caire	2	28	30	6,67
PC 2004/23/P-4	P-4, Gestionnaire de l'assurance de la qualité, Section des audits de supervision de la sécurité (SOA), ANB	16	96	112	14,29
PC 2004/24/P-4	P-4, Administrateur (Normes et procédures), Aéroports, routes aériennes et aides au sol, Section des audits de supervision de la sécurité (SOA), ANB	13	89	102	12,75
PC 2005/01/P-4	P-4, Coordonnateur, Analyse et assurance de la qualité, Section des audits de sûreté de l'aviation (ASA), ATB	9	74	83	10,84
PC 2005/15/P-4	P-4, Expert régional, Communications, navigation et surveillance, Bangkok	2	36	38	5,26
PC 2005/22/P-4	P-4, Expert technique, OPS/AIR, ANB	1	36	37	2,70
PC 2004/20/P-5	P-5, Coordonnateur, Programmes de transport aérien, ATB	11	66	77	14,29
PC 2004/17/PO	PO, Sous-Directeur chargé des services du personnel, PER, ADB	19	40	59	32,20
PC 2005/04/PO	PO, Directeur adjoint du transport aérien, ATB	7	53	60	11,67
PC 2005/08/PO	PO, Sous-Directeur des finances, FIN, OSG	12	55	67	17,91
<b>TOTAL</b>		250	1 061	1 311	19,07

## CANDIDATURES REÇUES ET NOMINATIONS FAITES POUR 51 POSTES EN 2006

Avis de vacance	Titre	Nombre			Pourcentage de femmes	Femmes nommées	Interne/ externe
		Femmes	Hommes	Total			
2005/14/P-2	Administratrice, Comptabilité, ASV/ASG, FIN, OSG	35	33	68	51,47	✓	Int.
2006/13/P-2	Expert associé en sûreté de l'aviation, CAD, ATB	16	37	53	30,19	✓	Ext.
2006/14/P-2	Expert technique, AVSEC, ATB	24	32	56	42,86	✓	Int.
2006/16/P-2	Superviseur, Sécurité sociale et pension, SER, HRB, ADB	11	13	24	45,83	✓	Int.
2006/28/P-2	Expert associé en environnement, ENV, ATB	24	21	45	53,33	✓	Ext.
2006/31/P-2	Expert associé du personnel, FPAU, TCB	22	14	36	61,11	✓	Int.
2006/33/P-2	Programmeure Analyste, ICT, ADB	13	41	54	24,07	✓	Ext.
2005/03/P-3	Analyste systèmes, SOA, ANB	17	59	76	22,37		Ext.
2005/11/P-3	Analyste systèmes, FIN, OSG	18	52	70	25,71		Ext.
2005/13/P-3	Traductrice/interprète (T/I), CH, LPB	17	2	19	89,47	✓	Ext.
2005/29/P-3	Expert technique, SGM, S&F, ATB	23	33	56	41,07		Ext.
2005/32/P-3	Traductrice/interprète, (T/I), AR, LPB, ADB	11	12	23	47,83	✓	Ext.
2006/15/P-3	Administratrice, Valorisation du personnel, SER, HRB, ADB	27	32	59	45,76	✓	Ext.
2006/29/P-3	Administratrice chargée des acquisitions, TCB	11	36	47	23,40	✓	Ext.
2006/32/P-3	Expert régional, Communications, navigation et surveillance, Bangkok	1	23	24	4,17		Ext.
2006/36/P-3	Superviseur, Groupe de l'administration du personnel des services extérieurs, FPS, TCB	19	32	51	37,25		Ext.
2006/37/P-3	Expert en sûreté, Technologie de l'information, ICT, ADB	8	24	32	25,00		Ext.
2006/42/P-3	Administratrice (Budget), FSV, FIN, OSG	22	37	59	37,29	✓	Int.
2004/23/P-4	Gestionnaire de l'assurance de la qualité, SOA, ANB	16	96	112	14,29		Ext.
2005/02/P-4	Chef d'équipe d'audits de sûreté de l'aviation, ASA	24	156	180	13,33		Ext.
2005/05/P-4	Expert régional, Aéroports et aides au sol, Bangkok	0	25	25	0,00		Ext.
2005/06/P-4	Expert régional, Communications, navigation et surveillance, Nairobi	4	29	33	12,12	✓	Int.
2005/07/P-4	Expert régional, Mise en œuvre des systèmes de navigation aérienne, Paris	8	47	55	14,55		Ext.
2005/12/P-4	Expert régional, Sécurité des vols, Mexico	3	11	14	21,43		Ext.
2005/17/P-4	Expert régional, Environnement, Paris	4	7	11	36,36		Ext.
2005/20/P-4	* Expert technique, Enquêtes et prévention des accidents, ANB	2	70	72	2,78		Ext.
2005/21/P-4	Expert régional, Gestion du trafic aérien, Le Caire	3	21	24	12,50		Ext.
2005/23/P-4	Administrateur, Exécution des projets, Amériques, TCB	16	90	106	15,09		Ext.
2005/26/P-4	Expert technique, Groupe du programme de la stratégie unifiée de l'OACI, ANB	16	75	91	17,58		Ext.
2005/30/P-4	Expert régional, Sécurité des vols, Nairobi	0	41	41	0,00		Ext.
2005/31/P-4	Expert régional, Sécurité des vols, Mexico	1	32	33	3,03		Ext.
2005/34/P-4	Expert technique (Navigabilité), Section de la sécurité des vols, ANB	8	76	84	9,52		Ext.
2006/08/P-4	Expert technique, Gestion de la circulation aérienne, ATM, ANB	8	49	57	14,04		Ext.
2006/20/P-4	Traductrice Révisure (T/R), SP, LPB	37	19	56	66,07	✓	Int.
2006/21/P-4	Expert régional, Communications, navigation et surveillance, Mexico	2	17	19	10,53		Ext.
2006/23/P-4	Expert régional, Météorologie, Dakar	0	7	7	0,00		Ext.
2006/24/P-4	Administrateur, Normes et procédures, SOA, SSA, OSG	5	51	56	8,93		Int.
2006/25/P-4	Expert technique, Gestion du trafic aérien, ATM, ANB	8	51	59	13,56	✓	Ext.
2006/27/P-4	Expert technique, Communications, navigation et surveillance, CNS, ANB	3	56	59	5,08		Ext.
2005/19/P-5	Chef de la Section d'exécution des projets, Asie et Pacifique, TCB	4	34	38	10,53		Int.
2005/24/P-5	Directeur régional adjoint, Dakar	2	22	24	8,33		Ext.
2005/25/P-5	Directeur régional adjoint, Le Caire	2	26	28	7,14		Ext.
2006/03/P-5	Chef de la Section des services financiers, Sous-Direction des finances, OSG	18	42	60	30,00		Ext.
2006/04/P-5	Directeur régional adjoint, Paris	1	46	47	2,13		Int.
2006/06/P-5	Chef de la Section des audits de supervision de la sécurité, SA, OSG	0	27	27	0,00		Int.
2006/11/P-5	Chef de la Section des spécifications et des éléments indicatifs, S&F, ATB	2	15	17	11,76		Int.
2006/17/P-5	* Chef de la Section du recrutement, des affectations et des études, HRB, ADB	11	28	39	28,21		Ext.
2006/22/P-5	Chef de la Section des analyses économiques et des bases de données, ATB	7	20	27	25,93	✓	Int.
2004/14/PO	Directeur régional de l'OACI, Dakar	0	37	37	0,00		Ext.
2004/15/PO	Directeur régional de l'OACI, Nairobi	0	25	25	0,00		Int.
2005/09/PO	Directrice régionale de l'OACI, Mexico	4	24	28	14,29	✓	Ext.
<b>TOTAL</b>		538	1 905	2 443	22,02		

\* Deux nominations faites pour chacun de ces postes.

CANDIDATURES REÇUES ET NOMINATIONS À 18 POSTES EN 2007<sup>1</sup>

Avis de vacance	Titre	Nombre			Pourcentage	Femmes nommées	Interne/ Externe
		Femmes	Hommes	Total	Femmes		
2006/30/P-2	Administrateur de serveurs, ICT, ADB	5	24	29	17,24		
2006/26/P-4	Expert, Enquêtes et prévention des accidents, ANB	3	65	68	4,41		Ext.
2006/44/P-4	Expert régional, Sûreté de l'aviation, Bangkok	6	22	28	21,43		Ext.
2006/47/P-4	Expert régional, Mise en œuvre des systèmes (Météorologie), Paris	5	11	16	31,25		Int.
2006/49/P-4	Expert régional, Aéroports et aides au sol, Mexique	2	33	35	5,71		Ext.
2006/50/P-4	Expert régional, Sécurité des vols, Lima	4	34	38	10,53		Int.
2006/51/P-4	Expert régional, Mise en œuvre des systèmes de navigation aérienne, Paris	4	21	25	16,00		Ext.
2006/56/P-4	Administrateur, Exécution des projets, FAP, TCB	5	47	52	9,62	✓	Ext.
2007/06/P-4	Économiste, EPM, ATB	4	27	31	12,90		Ext.
2005/27/P-5	Directeur régional adjoint, Bangkok	4	46	50	8,00		Ext.
2006/43/P-5	Chef, Section des aéroports, routes aériennes et aides au sol, ANB	4	27	31	12,90		Int.
2006/45/P-5	Chef, Section de la coordination et de la communication des audits, SSA	5	16	21	23,81		Int.
2006/48/P-5	Chef, Section arabe, LPB, ADB	2	10	12	16,67		Ext.
2006/02/DIR	Directeur de la coopération technique	10	63	73	13,70		Ext.
2006/34/DIR	Directeur du transport aérien	8	55	63	12,70	✓	Ext.
2006/39/DIR	Directeur de la navigation aérienne	1	27	28	3,57	✓	Ext.
2006/41/DIR	Directeur de l'administration et des services	17	73	90	18,89	✓	Ext.
2006/46/PO	Sous-Directeur des audits de la sécurité et de la sûreté, OSG	8	26	34	23,53		Int.
<b>TOTAL</b>		97	627	724	13,40		

<sup>1</sup> Au 30 juin 2007

**APPENDICE C**  
**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**  
**dans les organismes des Nations Unies (au siège, dans les autres bureaux**  
**et dans les postes de projet) au 31 décembre 2004**

Organisation	Hc <sup>a</sup>		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Pourcentage de femmes (décembre 2004)	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
AIEA	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	<b>791</b>	<b>179</b>	<b>970</b>	18,5	18,6	-0,2
CCI	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>118</b>	30,5	28,3	2,2
CCPPNU	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	37,5	37,8	-0,3
CFPI	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	35,0	38,1	-3,1
CIJ	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	34,9	33,3	1,6
FAO	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	<b>1 104</b>	<b>423</b>	<b>1 527</b>	27,7	28,1	-0,4
FIDA	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>174</b>	42,0	39,7	2,3
FNUAP	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	<b>189</b>	<b>192</b>	<b>381</b>	50,4	50,0	0,4
HCR	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	<b>887</b>	<b>603</b>	<b>1 490</b>	40,5	40,7	-0,2
ICAT	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>76</b>	36,8	33,8	3,1
OACI	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	<b>313</b>	<b>88</b>	<b>401</b>	21,9	24,4	-2,4
OIT	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	<b>628</b>	<b>424</b>	<b>1 052</b>	40,3	37,4	2,9
OMI	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	<b>95</b>	<b>47</b>	<b>142</b>	33,1	35,2	-2,1
OMM	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	<b>92</b>	<b>32</b>	<b>124</b>	25,8	25,9	-0,1
OMPI	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	<b>265</b>	<b>188</b>	<b>453</b>	41,5	41,7	-0,2
OMS	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	<b>1 143</b>	<b>600</b>	<b>1 743</b>	34,4	34,7	-0,3
OMT	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	36,8	35,0	1,8
ONU	68	17	103	34	274	117	753	313	1 312	662	1 203	827	403	444	19	46	<b>4 135</b>	<b>2 460</b>	<b>6 595</b>	37,3	37,0	0,3
ONUDI	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	<b>215</b>	<b>78</b>	<b>293</b>	26,6	22,4	4,2
ONUSIDA	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>194</b>	41,2	41,1	0,2
OPS	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	<b>241</b>	<b>173</b>	<b>414</b>	41,8	43,8	-2,0
PAM	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	<b>709</b>	<b>505</b>	<b>1 214</b>	41,6	49,9	-8,3
PNUD	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	<b>925</b>	<b>573</b>	<b>1 498</b>	38,3	38,4	-0,2

Organisation	Hc <sup>a</sup>		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Pourcentage de femmes (décembre 2004)	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F						
UIT	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	<b>240</b>	<b>91</b>	<b>331</b>	27,5	26,8	0,7
UNESCO	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	<b>575</b>	<b>473</b>	<b>1 048</b>	45,1	44,0	1,1
UNICEF	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	<b>1 084</b>	<b>931</b>	<b>2 015</b>	46,2	47,9	-1,7
UNITAR	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	55,6	48,0	7,6
UNOPS	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	<b>235</b>	<b>95</b>	<b>330</b>	28,8	30,4	-1,6
UNRWA	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	<b>94</b>	<b>30</b>	<b>124</b>	24,2	26,8	-2,6
UNU	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	19,6	32,0	-12,4
UPU	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	22,4	20,3	2,1
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>49</b>	<b>422</b>	<b>125</b>	<b>1 242</b>	<b>399</b>	<b>3 689</b>	<b>1 420</b>	<b>4 446</b>	<b>2 275</b>	<b>3 178</b>	<b>2 388</b>	<b>1 244</b>	<b>1 670</b>	<b>111</b>	<b>171</b>	<b>14 509</b>	<b>8 497</b>	<b>23 006</b>	<b>36,9</b>	<b>36,3</b>	<b>0,6</b>

Source: Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat.

<sup>a</sup> L'abréviation « Hc » désigne les fonctionnaires hors classe : secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux assistants, directeur généraux, secrétaires généraux.

**APPENDICE D****PROJET DE RÉSOLUTION SOUMIS À LA  
36<sup>e</sup> SESSION DE L'ASSEMBLÉE POUR ADOPTION****Résolution 7/XX :****Programme pour l'égalité des sexes**

*L'Assemblée,*

*Rappelant* qu'entre autres choses la 35<sup>e</sup> session de l'Assemblée :

- a) a noté que le Conseil continuera de suivre les mesures prises pour la réalisation des objectifs et du plan d'action pour le recrutement et la situation des femmes à l'OACI ;
- b) a noté que le Secrétaire général des Nations Unies a prié instamment les organisations internationales et les institutions spécialisées des Nations Unies, telles que l'OACI, d'établir des programmes afin d'atteindre la proportion idéale de 50 % de représentation féminine dans le système des Nations Unies ;
- c) a chargé le Secrétaire général d'élaborer un programme d'action positive calqué sur celui de la représentation géographique équitable ;
- d) a chargé le Conseil d'amender la Règle 4.1 du Code du personnel de l'OACI pour y mentionner le très nécessaire programme d'action positive, comme l'a demandé le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ;
- e) a chargé le Secrétaire général d'étudier avec soin et d'établir des politiques favorables à la famille dans le contexte du Secrétariat de l'OACI ;

*Notant* les mesures déjà prises par le Secrétaire général conformément à ces directives et en particulier le fait que la Règle 4.1 du Code du personnel avait été modifiée pour rendre compte de ce que la « représentation équitable des deux sexes » doit aussi être assurée lorsqu'on envisage la nomination et la promotion de membres du personnel, et que des femmes ont été nommées à des organes consultatifs,

*Notant* la nomination d'une femme à un poste de directeur régional pour la première fois en 2006,

*Notant* la nomination de trois femmes à des postes de directeur au siège en 2007, ce qui porte le niveau de représentation des femmes aux postes de directeur de 0 % à 60 %,

*Notant* que le nombre de femmes nommées à des postes techniques était passé de 2 à 6 entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2006, ce qui représente une augmentation de 22 à 35 % du total des nominations,

*Notant* qu'en 2006, le Secrétaire général avait institué un Organe consultatif sur l'égalité et l'équité entre les sexes, et qu'en janvier 2007 cet organe consultatif avait présenté une Politique sur l'égalité et la parité des sexes, qui contient un certain nombre de recommandations adressées au Secrétaire général,

*Notant* que tous les États contractants avaient été contactés et sollicités pour identifier des femmes qualifiées et les encourager à se porter candidates à des postes du Secrétariat de l'OACI,

*1) Décide :*

- a) que le Conseil devrait continuer à suivre et à appuyer les mesures qui sont prises pour améliorer l'égalité des sexes à l'OACI, et qu'il est également encouragé à appuyer les propositions faites par le Secrétaire général suite aux recommandations de l'Organe consultatif sur l'égalité et l'équité entre les sexes ;
- b) que tous les efforts devraient être poursuivis par l'OACI pour parvenir à l'égalité et à l'équité entre les sexes, en respectant pleinement le principe de la représentation géographique équitable et en ayant à l'esprit que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a demandé instamment aux organisations internationales et aux institutions spécialisées des Nations Unies, telles que l'OACI, d'établir des programmes afin d'atteindre l'objectif d'une représentation des sexes parfaitement équilibrée (50/50) à tous les niveaux ;
- c) que le Conseil et le Secrétaire général devraient continuer de faire avancer les travaux sur le programme d'action positive, qui devrait être redésigné Programme pour l'égalité des sexes, en tenant compte des directives existantes des Nations Unies, notamment quant à la parité des sexes ;
- d) que les politiques favorables à la famille déjà établies devraient continuer d'être développées dans le contexte du Secrétariat de l'OACI ;

*2) Réaffirme* son engagement déterminé pour la défense de l'égalité et de l'équité entre les sexes, conformément aux objectifs des Nations Unies ainsi que de l'Assemblée et du Conseil de l'OACI, et demande au Conseil de lui présenter à sa prochaine session un rapport sur les progrès réalisés dans ce domaine.