

ASSEMBLÉE — 38<sup>e</sup> SESSION

## COMITÉ EXÉCUTIF

## Question 23 : Personnel de l'OACI

## ÉTAT ACTUEL DU PERSONNEL DE L'OACI

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

## RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Cette note présente l'état du personnel de l'OACI pour les années 2010, 2011 et 2012, et comprend l'état de la Représentation géographique équitable (RGE) et de la parité des sexes, ainsi qu'une analyse des nominations dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Il comprend aussi des données fournies par les Ressources humaines (RH) sur l'âge, la durée du service et les prévisions de départ en retraite. Ce document présente également des remarques d'ordre statistique, et décrit des mesures qui seront prises pour assurer 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 :

- a) la planification du personnel, notamment la création de stratégies et de procédures qui visent la planification de succession et font partie des politiques sur la mobilité et le perfectionnement du personnel ;
- b) les stratégies de gestion des talents, qui visent à repérer, recruter et fidéliser au bon moment les compétences nécessaires ; mais en s'assurant des interconnexions de ces stratégies avec d'autres stratégies et mesures de l'OACI qui visent à capter, communiquer et transférer de la mémoire et des connaissances institutionnelles ;
- c) renforcer la politique et les procédures de recrutement, ainsi que la surveillance et la responsabilisation internes, pour répondre aux objectifs en matière de diversité ; et
- d) améliorer les possibilités de perfectionnement et de visibilité pour les candidats de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, qui proviennent d'États dont le niveau laisse à désirer – ainsi que pour les candidates.

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

## 1. INTRODUCTION

1.1 Conformément aux Résolutions A24-20 et A-37 de l'Assemblée, le Conseil de l'OACI surveille l'état de la diversité du personnel du Secrétariat. À cette fin, le Conseil examine les statistiques et rapports annuels sur les décisions de recrutement, et l'incidence de ces décisions sur la Représentation géographique équitable (RGE) des employés, ainsi que sur la parité des sexes.

1.2 Cette note décrit la composition et l'état actuel du personnel pour les années 2010, 2011 et 2012. Elle présente aussi des remarques fondées sur les statistiques, et un aperçu des mesures prévues qui concernent la planification du personnel, la RGE et la parité des sexes.

## 2. LA COMPOSITION ET L'ÉTAT DU PERSONNEL DE L'OACI

2.1 À la date du 31 décembre 2012, il y avait 604 postes inscrits au tableau du personnel et 145 postes extrabudgétaires (temporaires), pour un total général de 749 postes. En outre, 553 employés occupaient des postes inscrits, et 145 autres des postes extrabudgétaires (temporaires), pour un effectif global de 698 employés (cf. Appendice A-1). Au sujet des types de contrats détenus par le personnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Règlement 4.27 et l'Annexe V du *Code du personnel de l'OACI* sont explicites. Les statistiques révèlent une augmentation constante des nominations à durée déterminée pour les personnels de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur [laquelle est passée de 73 % (230 sur 313) pour 2011, à 78 % (254 sur 326) pour 2012]. Elles révèlent aussi une baisse correspondante du nombre de contrats permanents [lequel est tombé de 19 % (61 sur 313) pour 2011 à 17 % (55 sur 326) pour 2012 (cf. Appendice A-2)]. De même, on note 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 pour cent (73 sur 372) pour 2012]. On note aussi une baisse correspondante du nombre de contrats permanents [de 56 % (216 sur 387) pour 2011 et de 52 % (195 sur 372) pour 2012]. Au 31 décembre, le nombre total de non-fonctionnaires (conseils et entrepreneurs, et personnel fourni à titre gracieux) est tombé de 163 en 2010 à 131 en 2012.

**Remarque 1 :** *Le nombre total de postes et d'employés a baissé entre 2010 (779 postes et 723 employés) et 2012 (749 postes et 698 employés). En accord avec l'évolution, déjà constatée, des types de contrats détenus par les membres de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ainsi que pour le personnel des services généraux, le nombre de nominations à durée déterminée continue d'augmenter, et le nombre de nominations permanentes continue de baisser. On est en train d'examiner les dispositions contractuelles pour s'assurer qu'elles respectent les exigences de l'OACI, et qu'elles sont capables d'attirer, de recruter et de fidéliser un personnel qualifié.*

2.2 À la date du 31 décembre 2012, il y avait 225 employés qui occupaient 246 postes soumis aux principes de la RGE. En outre, 80 des 191 États membres étaient représentés à l'OACI, et 79 de leurs employés occupaient des postes soumis à la RGE. Ces détails, ainsi qu'un résumé global de la répartition par Région des 225 employés dans des postes soumis à ces principes, figurent à l'Appendice B. Des renseignements complets et détaillés sur le personnel du Secrétariat à la date du 31 décembre 2012 figurent à l'Appendice C par niveau de poste, par État et par Région. Un survol de la représentation par Région et par État dans les postes clés figure à l'Appendice D.

**Remarque 2 :** *On relève une baisse du pourcentage global des États non représentés (lequel est tombé de 63 % en 2010 à 59 % en 2012), ainsi qu'une augmentation correspondante du nombre d'États représentés au Secrétariat dans des postes soumis aux principes du RGE (de 37 % en 2010 à 41 % en 2012).*

2.3 Au 31 décembre 2012, le nombre total de femmes employées dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur atteignait 30,4 pour cent. La parité des sexes prévaut au niveau D-2 (50 %), mais reste encore à la traîne aux niveaux D-1 (11 %), P-5 (19 %) et P-4 (25 %). Aux niveaux inférieurs, cette parité prévaut au niveau P-2 (63 %) et se rapproche de l'objectif visé au niveau P-3 [42 % (cf. Appendice E-1)]. D'après les statistiques les plus récentes – disponibles au 31 décembre 2011) –, les organismes du Régime commun des Nations Unies faisaient état d'un pourcentage global moyen de femmes qui atteignait 41 % dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, Ce chiffre représente une augmentation de 1 % depuis 2009 (cf. Appendice E-2).

2.4 Au 31 décembre 2012, la catégorie des services généraux faisait état d'un taux global de 79 % pour les femmes, contre 21 % pour les hommes. Par ailleurs, le nombre de femmes dépassait l'objectif visé (soit 50 %), à presque tous les niveaux de la hiérarchie. D'après les statistiques les plus récentes – disponibles au 31 décembre 2011) –, les organismes du Régime commun des Nations Unies faisaient état d'un pourcentage global moyen de femmes qui atteignait 44 % dans la catégorie des services généraux (cf. Appendice E-3).

**Remarque 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 voisine ou dépasse l'objectif fixé à 50 %. À d'autres niveaux (D-1, P-5 et P-4), le pourcentage est à la traîne par rapport à l'objectif. Pour la catégorie des services généraux, à la date du 31 décembre 2012, les femmes dépassaient l'objectif, soit 50 %, à la plupart des niveaux de la hiérarchie.

**Remarque 4 :** En général, la représentation féminine, dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, continue d'interpeller les organismes de l'OACI ainsi que ceux du Régime commun des Nations Unies. D'après les statistiques les plus récentes dont on disposait au 31 décembre 2011, les organismes du Régime faisaient état d'un pourcentage moyen de femmes égal à 41 % dans les catégories précitées. À la même date, 31 % des postes de l'OACI dans ces catégories étaient occupés par des femmes. Ce chiffre était dans l'ordre des pourcentages relevés pour 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 de l'OACI, les femmes représentaient 79 % du personnel. Ce pourcentage dépasse les chiffres relevés dans d'autres agences techniques spécialisées des Nations Unies, en particulier l'AIEA, l'UIT et l'OMM, où les taux sont respectivement de 63, 71 et 74 %.

2.5 L'année 2012 témoigne d'un total de 36 nominations à des postes établis dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Trente-trois de ces nominations ont été acceptées, dont 19 (soit 58 %) à des postes soumis aux principes de la RGE. Sur les 19 nominations acceptées à des postes soumis à la RGE, 16 (soit 84 %) concernaient des candidats externes, Sept d'entre eux (soit 44 %) provenaient d'États non représentés ou pas assez 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 candidats ont accepté les nominations. Quant aux postes soumis à la RGE pour lesquels des nominations ont été acceptées en 2012, on a reçu un total de 1332 demandes, dont 24 % (319 sur 1332) étaient adressées par des femmes, et 39 % (520 sur 1332) l'étaient par des ressortissants d'États non représentés ou pas assez (cf. Appendice F).

**Remarque 5 :** Les nominations accordées pendant ces 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 des demandes visant des postes soumis à la RGE. De fait, ce pourcentage est en moyenne supérieur pour les États non représentés ou pas assez, à celui des demandes adressées 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 pas assez, ce qui n'est pas loin de l'objectif (soit 50 %) fixé par le Conseil.*

**Remarque 6 :** *On notera le pourcentage inférieur de demandes adressées par des candidates pour des postes – soumis à la RGE – de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, soit en moyenne 23 % pour les trois dernières années, (par rapport à 77 % pour les hommes). On notera aussi le nombre inférieur, en pourcentage, du total des nominations de femmes, soit en moyenne 28 % au cours des trois dernières années (par rapport à 72 % pour les hommes). Ces écarts exigent l'application d'un programme proactif de communication et de recrutement pour mieux attirer, sélectionner et fidéliser des femmes qualifiées dans les postes de la catégorie précitée.*

2.6 Les données démographiques du personnel de l'OACI, à la date du 31 décembre 2012, pour les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (cf. Appendice G-1 et G-2) révèlent ce qui suit :

- a) le pourcentage des membres du personnel qui ont entre 50 et 59 ans reste énorme, mais il diminue constamment (il est tombé de 54 % en 2010 à 48 % en 2012) ;
- b) les groupes d'âge relativement plus jeunes font état d'une augmentation du pourcentage des employés qui ont entre 30 et 39 ans (les chiffres sont passés de 12 % en 2010 à 15 % en 2012) ;
- c) en termes d'années de service, le groupe le plus vaste est celui des employés qui comptent au maximum cinq années de service. Ce groupe s'élargit constamment (il est passé de 43 % en 2010 à 52 % en 2012) ; et
- d) hormis le Secrétaire général et le personnel de la catégorie D-2, 23 pour cent. (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 du personnel de l'OACI relevées à la date du 31 décembre 2012 (cf. Appendices G-1 et G-2) révèlent ce qui suit :

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

**Remarque 7 :** *Le rajeunissement du personnel dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur marque des progrès, comme en témoigne la diminution du nombre d'employés âgés de 50 à 59 ans, et le nombre croissant d'employés âgés de 30 à 39 ans. Le profil d'âge pourrait encore s'améliorer grâce aux départs en 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 précises dans la gestion des talents – toutes deux liées étroitement à d'autres stratégies organisationnelles et à la gestion des connaissances – joueront un rôle essentiel.*

### 3. SUITE À DONNER

3.1 La création et le maintien d'un personnel diversifié, flexible et motivé exige la collaboration de plusieurs États membres, de cadres supérieurs, de la hiérarchie et des Ressources humaines. Cette collaboration est essentielle pour atteindre les objectifs convenus. Les résultats souhaités exigent qu'on insiste sur les suites à donner quant à la planification du personnel et aux objectifs généraux de l'OACI. Le but est d'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 la création de stratégies et de procédures conçues pour la planification de la relève à l'échelle de l'OACI. Celles-ci doivent être intégrées, autant que possible, à nos politiques en matière de mobilité, d'apprentissage et de perfectionnement du personnel. Le but est de repérer et d'obtenir en temps utile les capacités et les compétences nécessaires ; et
- b) établir des stratégies de gestion des talents qui aideront l'OACI à repérer, obtenir et fidéliser en temps utile les compétences nécessaires ; tout en s'assurant que ces stratégies sont interconnectées avec d'autres stratégies et mesures d'organisation conçues pour capter, communiquer et transférer de la mémoire et des connaissances institutionnelles dans tous les services de l'OACI.

#### 3.3 RGE et parité des sexes

- a) continuer de solliciter l'aide d'États membres en vue de repérer et d'encourager des candidats et surtout des candidates qualifiés d'États non représentés ou pas assez. Le but est d'inviter ces personnes à postuler des postes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'OACI ;
- b) raffiner 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 la surveillance et la responsabilisation internes. Le but est de répondre aux objectifs de l'OACI en matière de diversité pour la RGE et pour la parité des sexes aux niveaux de l'organisation, des bureaux et des directions ;
- d) élargir les programmes de sensibilisation et les possibilités de perfectionnement pour les candidats d'États non représentés ou pas assez, par exemple : le Programme des jeunes administrateurs de l'aviation, le Programme de stages lié à l'aviation, ainsi que les activités promotionnelles menées lors des 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%
<b>Total partiel pour P et rang supérieur :</b>		<b>345</b>		<b>342</b>		<b>353</b>
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%
<b>Total partiel pour GS</b>		<b>434</b>		<b>409</b>		<b>396</b>
<b>Total :</b>		<b>779</b>		<b>751</b>		<b>749</b>

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%
<b>Total partiel pour P et rang supérieur :</b>		<b>311</b>		<b>313</b>		<b>326</b>
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%
<b>Total partiel pour GS</b>		<b>412</b>		<b>387</b>		<b>372</b>
<b>Total :</b>		<b>723</b>		<b>700</b>		<b>698</b>

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	-
<b>Total partiel pour les IP et les GS</b>	<b>311</b>	<b>412</b>	<b>313</b>	<b>387</b>	<b>326</b>	<b>372</b>
<b>Total :</b>		<b>723</b>		<b>700</b>		<b>698</b>

\* 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
<b>Total :</b>	<b>163</b>	<b>189</b>	<b>131</b>

## APPENDICE B

### REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ÉQUITABLE (RGE)

Postes soumis à la RGE	2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Postes soumis à la RGE</b>	<b>229</b>		<b>239</b>		<b>246</b>	
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%
<b>Nombre d'États contractants</b>	<b>190</b>		<b>191</b>		<b>191</b>	
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%
<b>Employés à des postes soumis à la RGE, par région</b>	<b>203</b>		<b>216</b>		<b>225</b>	
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%
<b>Situation régionale</b>						
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
NAMBIE	-	-	-	-	-	-	-	-	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
<b>Total pour la Région AFI :</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>B</b>
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région AFI :	<b>54</b>									
Nombre de pays de la Région AFI selon la situation :	<b>A :</b>	29	<b>B :</b>	0	<b>C :</b>	15	<b>D :</b>	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									Code de situation*
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable	
	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
<b>Total pour la Région ASIA-PAC :</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>51</b>	<b>B</b>
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région ASIA-PAC :	<b>61</b>									
Nombre de pays de la Région ASIA-PAC selon la situation :	<b>A :</b>	25	<b>B :</b>	6	<b>C :</b>	3	<b>D :</b>	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
<b>Total pour la Région EUR (E) :</b>	-	-	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
<b>Total pour la Région EUR-W (W) :</b>	-	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	-	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>B</b>
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région EUR (W) :	<b>62</b>									
Nombre de pays de la Région EUR (W) selon la situation :	<b>A :</b>	10	<b>B :</b>	4	<b>C :</b>	4	<b>D :</b>	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									
	NIVEAUX							Total employés	Niveau souhaitable	Code de situation*
	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

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

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
<b>Total pour la Région MID :</b>	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	-	<b>1</b>	-	-	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>B</b>
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région MID :	<b>20</b>										
Nombre de pays de la Région MID selon la situation :	<b>A :</b>	10	<b>B :</b>	1	<b>C :</b>	5	<b>D :</b>	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
<b>Total pour la Région NAM :</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>D</b>
Somme des niveaux souhaitables pour tous les États de la Région NAM :	<b>35</b>									
Nombre de pays de la Région NAM selon la situation :	<b>A :</b>	0	<b>B :</b>	1	<b>C :</b>	0	<b>D :</b>	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

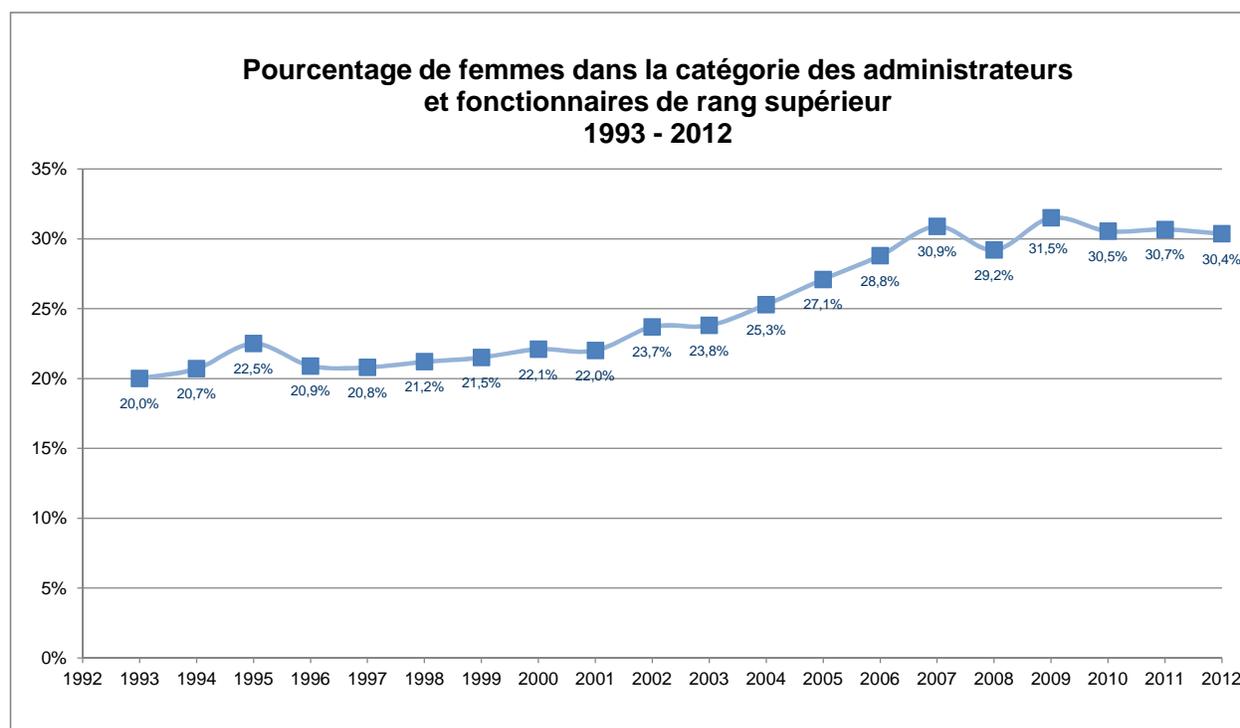
Région/État	Situation RGE			Nombre de fonctionnaires D-2			Nombre de fonctionnaires D-1		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>Afrique</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Éthiopie	A	C	C	-	-	-	-	1	1
Gambie	D	D	D	-	-	-	-	1	1
Lesotho	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Mali	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Maroc	D	D	D	-	-	-	1	1	1
Niger	C	D	D	-	1	1	-	-	-
Nigéria	D	D	D	1	-	-	-	-	-
<b>Asie/Pacifique</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Chine	C	B	B	1	1	1	-	-	-
<b>Europe (E)</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Europe (W)</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
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
<b>Amérique latine/Caraïbes</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Brésil	D	D	D	-	-	-	2	2	2
Chili	A	C	C	-	1	1	-	-	-
Sainte-Lucie	C	C	C	-	-	-	1	1	1
<b>MID</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Bahreïn	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Pakistan	C	C	C	-	-	-	1	1	1
<b>Amérique du Nord</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
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
<b>Totaux</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

\* 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%
<b>Totaux</b>	<b>53923</b>	<b>23005</b>	<b>43%</b>	<b>53380</b>	<b>23262</b>	<b>44%</b>

\* 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 —