

OBJECTIF : LA PARITÉ

POUR UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DES CADRES FÉMININS

ANNICK CARNINO, BEVERLEY YOUNG & SILVIA NEMETHYOVA

Le thème des femmes prend de l'importance dans de nombreux organismes des Nations Unies. La question de la parité a été soulevée au plus haut niveau en octobre 2000 lors d'une première dans l'histoire de l'ONU – une session extraordinaire du Conseil de sécurité s'est tenue sur le thème « Femmes, paix et sécurité ». La résolution S/RES/1325(2000) a réaffirmé le rôle important des femmes tant dans la prévention des conflits que dans la prise de décisions.

Parmi les questions relatives aux femmes et à leur démarginalisation figure la participation des femmes à la prise de décisions, domaine longtemps défini et dominé par les hommes. Or, la participation égale des femmes à la prise de décisions est la clé de l'égalité entre les sexes. Pour satisfaire cette exigence, l'Assemblée générale a adopté une résolution (A/RES/ 55/69) qui stipule : *L'Assemblée générale réaffirme l'objectif urgent d'une répartition égale des sexes dans toutes les catégories de postes au sein du système des Nations Unies, en particulier aux niveaux de décision supérieurs, dans le plein respect du principe de répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, et compte tenu de l'absence de représentation ou de la sous-représentation des femmes de certains pays, en particulier de pays en développement et de pays dont l'économie est en transition.*

En outre, l'objectif urgent d'une répartition égale des sexes

dans toutes les catégories de postes a été réaffirmé à la session d'octobre 2001 de l'Assemblée générale.

À l'AIEA, le renforcement du rôle et de la contribution des femmes est depuis longtemps une préoccupation de la direction. Cette préoccupation s'intensifie à mesure que la réserve de candidats, en particulier de candidates spécialistes du nucléaire, diminue. Au 1^{er} juillet 2001, le Secrétariat comptait au total 909 fonctionnaires de sexe féminin, soit 41,9% du personnel toutes catégories confondues. La proportion de femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur n'était que de 17,6%.

En septembre 2002, la Conférence générale de l'AIEA a de nouveau adopté une résolution dans laquelle les États Membres réitéraient leur engagement à améliorer la représentation des femmes. On compte que leur soutien plein et entier permettra au Secrétariat d'atteindre cet objectif.

Le thème du renforcement de la présence des femmes au Secrétariat, dans la catégorie des administrateurs, a en outre été exposé plus en détail à la Conférence de direction de l'AIEA de janvier 2002 dans un exposé présenté par Mme Annick Carnino, qui est chargée, à l'AIEA, des problèmes spécifiques des hommes et des femmes. Mme Carnino a recommandé l'adoption de mesures à la première réunion du Groupe consultatif international sur les

sexospécificités, créé en 2001. Le Directeur général a également réitéré son engagement à accroître le nombre de cadres féminins. Il a ensuite été formulé des recommandations quant aux mesures à prendre.

Si l'objectif à long terme demeure une proportion de 50% de femmes parmi les cadres, chaque département se verra fixer, pour la fin 2003, un but intermédiaire compris entre 20 et 25% (selon les départs à la retraite et les vacances de postes). Pour atteindre ces buts, l'Agence prendra les mesures innovantes ci-après :

■ **Enquête sur les causes profondes de la sous-représentation féminine.** Avec l'aide du Groupe consultatif international, Mme Carnino élaborera, en collaboration avec la Division du personnel, un questionnaire visant à recenser les « obstacles » que rencontrent les femmes pour postuler à des postes de cadre à l'Agence. Cette mesure aidera à déterminer les causes

Mme Carnino, qui dirige la Division de la sûreté des installations nucléaires, est chargée à l'AIEA des problèmes spécifiques des hommes et des femmes. Mme Young dirige la Section de planification des ressources humaines à la Division du personnel. Mme Nemethyova travaille à la Division du personnel. Photo (page suivante) : Certaines des femmes travaillant au Siège de l'AIEA à Vienne (Crédit : Calma/AIEA)



profondes de leur sous-représentation. L'enquête devrait être menée au début de 2003 auprès de tous les fonctionnaires puis, ultérieurement, des femmes du WIN – Women in Nuclear (association de femmes cadres du nucléaire ; voir le site <http://213.130.43.103/winglobal>).

■ **Élimination des préjugés sexistes.** Le programme du Certificat d'administration de l'AIEA comprendra des méthodes de sensibilisation des administrateurs aux éventuels préjugés sexistes que pourraient avoir certains candidats au recrutement.

■ **Publicité des emplois et recrutement.** Certains fonctionnaires en mission emporteront un matériel de recrutement leur permettant de présenter brièvement les possibilités d'emplois féminins à l'AIEA. Les mesures prises seront dûment consignées dans les rapports de mission.

■ **Programmes de parrainage et de bourses.** Il est prévu de créer une bourse d'étude facilitant la formation de chercheurs femmes. Par ailleurs, il sera créé

un programme de parrainage destiné à familiariser les chercheurs femmes aux travaux de l'Agence et à fournir, par ce moyen, des modèles à imiter.

■ **Une administration transparente.** Tous les chefs de département rendront compte annuellement des mesures prises pour améliorer la représentation des femmes dans leur programme, la proportion de femmes participant et présidant des réunions, et le nombre de spécialistes féminins retenus. La Division du personnel tiendra un registre des compétences de femmes cadres.

■ **Site web sur les femmes.** Pour faire connaître le travail mené par les femmes dans le domaine nucléaire, l'AIEA crée actuellement un site web spécialisé, qui présentera des articles sur la situation des femmes, des modèles à imiter et des possibilités d'emploi. Ce site devrait ouvrir en 2003.

■ **Intégration d'un souci d'égalité entre les sexes.** On évaluera l'impact sur les femmes et les hommes de toute action prévue, y compris la législation, les politiques et les pro-

grammes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. En conséquence, les projets de l'Agence intéressant les femmes seront identifiés dans les futurs programmes. On espère que les mesures prises renforceront, notamment, la contribution de l'Agence à l'égalité des sexes et à la promotion des femmes au sein du système des Nations Unies. Pour sensibiliser tous les États Membres à cette question, il leur sera adressé une lettre annonçant des projets et sollicitant leur coopération.

L'AIEA se fixe pour objectif d'instaurer une parité totale au sein du Secrétariat. Cet objectif n'est pas immédiatement réalisable, mais plusieurs changements sont prévus dans un avenir proche. L'Agence s'emploie fermement à accroître le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs, reflétant l'évolution professionnelle qui se dessine tant en son sein qu'au sein de la communauté nucléaire internationale. L'AIEA ne pourra atteindre cet objectif qu'en étroite collaboration avec ses États Membres. □

NUCLÉAIRE : DES FEMMES BRISENT LES OBSTACLES INVISIBLES À LEUR PROMOTION

L'industrie nucléaire, comme tant d'autres, est depuis longtemps dominée par l'homme quand il s'agit d'emploi et de promotion. Les temps changent, cependant, et des femmes, brisant les obstacles à leur promotion, conquièrent des postes de direction.

Six des femmes les plus puissantes du nucléaire se sont réunies à Vienne, en septembre 2002, lors d'une réunion d'organismes de réglementation tenue en marge de la Conférence générale de l'AIEA. Elle dirige les organismes de réglementation de l'Argentine, de la Suède, de la République tchèque, du Canada, de l'Espagne, de la Slovaquie et de l'Afrique du Sud. Elles sont chargées de superviser l'utilisation des rayonnements et de l'énergie nucléaire dans leur pays et d'appliquer les règles de sûreté.

Mme Louisa Zondo, présidente de l'organisme de réglementation nucléaire d'Afrique du Sud, se félicite de l'évolution de l'industrie nucléaire. « Historiquement, en Afrique du Sud, l'industrie nucléaire a toujours été le domaine des hommes blancs. Nous veillons à ce que cela change. Nous tentons de maintenir les compétences tout en transformant l'institution », précise-t-elle.

Mme Zondo est, à l'origine, juriste spécialiste des droits de l'homme. « En tant que femme non scientifique, j'ai souvent des difficultés à me faire comprendre et accepter dans le poste de direction que j'occupe. Les choses, cependant, s'améliorent progressivement. Il reste beaucoup à faire, mais nous progressons ».

Pour Mme Linda Keen, présidente de la Commission de sûreté nucléaire du Canada, le sexe n'a pas été un obstacle dans son travail de direction. Mme Keen assume l'une des plus lourdes tâches de réglementation au monde : elle supervise et délivre 4 500 autorisations concernant les 22 réacteurs nucléaires, les mines d'uranium et les hôpitaux du Canada. « Il faut faire savoir que des femmes progressent », dit-elle. « Si vous vous intéressez à l'égalité des sexes, vous devez prendre des risques, et



ce n'est pas seulement l'affaire des ressources humaines. C'est l'affaire de la direction de l'organisation ».

Selon la présidente de l'organisme suédois, Mme Judith Melin, les compétences des contrôleurs et des scientifiques diffèrent. « Les contrôleurs ne doivent pas forcément

avoir une formation scientifique. Ils peuvent avoir une instruction et une expérience générales, et de solides aptitudes à la direction », précise-t-elle.

En revanche, Mme Diana Clein, qui dirige l'organisme de réglementation nucléaire d'Argentine, a une formation scientifique : chimiste. Selon elle, en travaillant dur, les femmes peuvent aujourd'hui parvenir à tout. « Mon message aux jeunes femmes qui travaillent dans le nucléaire est qu'il faut travailler dur ; si on le veut, on peut atteindre la direction tout en ayant une famille », dit-elle.

Et pourquoi pas ? Après tout, le fondateur des sciences et techniques nucléaires était une femme. Marie Curie a aidé à découvrir la radioactivité, ses efforts lui valant, en 1903 et 1911, deux prix Nobel.

Malgré l'évolution de la profession, l'inégalité des sexes, dans le nucléaire, demeure évidente. Un rapport commandé par l'Union européenne en 2000 a constaté, dans toute l'Union, une sous-représentation des femmes, notamment dans les hautes fonctions scientifiques. Moins d'un administrateur sur cinq, à l'AIEA, est une femme. À peine plus de 12% des femmes cadres occupent des postes scientifiques et techniques financés par le budget ordinaire de l'Agence. Les États Membres ont demandé que des mesures soient prises pour rétablir l'équilibre, et l'on s'emploie actuellement à accroître la représentation des cadres féminins à l'AIEA. — Kirstie Hansen, Division de l'information. Article initialement paru sur le site WorldAtom de l'AIEA : www.iaea.org.

Photo : De gauche à droite : Mme Zondo, Mme Keen, Mme Melin et Mme Clein. Au premier plan : Mme Drabova, présidente de l'organisme de réglementation nucléaire tchèque. (Crédit : Calmal/AIEA)