



Conseil économique et social

Distr. générale
12 octobre 2017
Français
Original: anglais

Commission des stupéfiants

Reprise de la soixantième session

Vienne, 7 et 8 décembre 2017

Point 3 c) de l'ordre du jour

Directives de politique générale pour le programme contre la drogue de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et renforcement du programme contre la drogue ainsi que du rôle de la Commission des stupéfiants en sa qualité d'organe directeur, y compris les questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique: composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Commission pour la prévention du crime et la justice pénale

Reprise de la vingt-sixième session

Vienne, 7 et 8 décembre 2017

Point 3 d) de l'ordre du jour

Questions administratives, budgétaires et de gestion stratégique: composition des effectifs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et questions connexes

Équilibre entre les sexes et représentation géographique à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

Rapport du Directeur exécutif

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 59/9 de la Commission des stupéfiants et de la résolution 25/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale. Il décrit les mesures prises et les activités menées par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en vue de parvenir à l'équilibre entre les sexes et de faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution [59/9](#) de la Commission des stupéfiants, intitulée “Exécution du budget du Fonds du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues pour l’exercice biennal 2016-2017”, et de la résolution 25/4 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, intitulée “Exécution du budget du Fonds des Nations Unies pour la prévention du crime et la justice pénale pour l’exercice biennal 2016-2017”.
2. Dans ces résolutions, les Commissions ont rappelé la résolution [69/251](#) de l’Assemblée générale, dans laquelle celle-ci, entre autres, notait avec déception l’insuffisance des progrès accomplis par rapport à l’objectif de parité des sexes dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et priait la Commission de la fonction publique internationale d’encourager les organisations qui appliquent le régime commun à mettre en œuvre intégralement les politiques et mesures adoptées en matière d’équilibre entre les sexes. Toujours dans leurs résolutions [59/9](#) et [25/4](#), les Commissions ont prié le Directeur exécutif de l’Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) de veiller à ce que ses services redoubtent d’efforts pour réaliser l’objectif de la parité des sexes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris dans celle des représentants hors siège, dans le respect de l’Article 101 de la Charte des Nations Unies, notamment en intensifiant les activités de communication, et de leur rendre compte des progrès accomplis à cet égard à leurs sessions ultérieures.
3. À la reprise de leurs cinquante-neuvième et vingt-cinquième sessions, respectivement, la Commission des stupéfiants et la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale se sont félicitées du rapport relatif à l’équilibre entre les sexes et à la représentation géographique au sein de l’ONUDC ([E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15](#) et [Corr.1](#)) ainsi que des mesures prises par la direction de l’ONUDC pour améliorer cet équilibre et cette représentation.
4. L’ONUDC réaffirme qu’en tant qu’organe de l’ONU, il est attaché aux objectifs de parité des sexes et d’équilibre géographique ainsi qu’à la valeur fondamentale de l’ONU qu’est le respect de la diversité, qui suppose de traiter les hommes et les femmes équitablement, sans discrimination individuelle ou collective, et à tenir compte des différences entre les sexes dans la pratique.
5. Pour appuyer la Stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l’ensemble du système des Nations Unies, telle qu’approuvée par le Conseil de direction le 23 août 2017 et communiquée à l’ensemble du personnel le 13 septembre 2017, le Directeur exécutif de l’ONUDC continue d’appliquer certains indicateurs de résultats, mesures et objectifs en ce qui concerne le pourcentage de femmes occupant un poste de direction ou un autre poste de la catégorie des administrateurs, et fixe des objectifs pour la nomination de candidats ayant la nationalité d’États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir. Ces objectifs sont énoncés dans le contrat de mission qu’il conclut chaque année avec le Secrétaire général.
6. L’indicateur relatif à la représentation géographique a pour objet de veiller à ce que les chefs des départements et des bureaux contribuent à réduire le nombre de pays non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir, conformément au système des fourchettes optimales. L’objectif mesure toutes les décisions de nomination initiale, reconduction, promotion, mutation ou réaffectation de personnel visant à pourvoir un poste.
7. En 2016, l’ONUDC a atteint les objectifs fixés pour la représentation des femmes aux postes de direction (P-5 à D-2) ou autres postes (P-1 à P-4) de la catégorie des administrateurs, comme indiqué dans le tableau ci-dessous. L’ONUDC, cependant, n’a pas atteint l’objectif fixé pour la nomination de candidats d’États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir pour les 10 postes annoncés en 2016 et soumis au système des fourchettes optimales. Au 31 décembre 2016, 21 % (75)

des fonctionnaires de l'ONUDC venaient d'États Membres sous-représentés, 29 % (104) d'États Membres se situant dans la fourchette et 50 % (176) d'États Membres surreprésentés. En ce qui concerne la sélection, pour l'année 2016, 21 % des candidats sélectionnés (13) provenaient d'États Membres sous-représentés, 30 % (18) d'États Membres se situant dans la fourchette et 49 % (30) d'États Membres surreprésentés.

Résultats de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en 2016, mesurés au moyen du tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines

(En pourcentage)

Mesure des résultats	Objectif pour 2016 ^a	Nombre atteint au 31 décembre 2016
Nomination de candidats d'États Membres non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir ^b	50	10
Femmes occupant un poste de direction dans la catégorie des administrateurs (classes P-5, D-1, D-2 et équivalent)	39	39
Femmes occupant un autre poste de la catégorie des administrateurs (P-1 à P-4 et équivalent)	45	45

^a Les objectifs pour 2017 sont actuellement à l'étude.

^b L'état des fourchettes optimales de chaque État Membre peut être consulté sur le site <https://hrinsight.un.org/analytics/> (l'accès à ce site Web protégé par mot de passe est autorisé pour les États Membres).

II. Informations sur les quatre grands piliers de la Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030

8. Outre les efforts menés par le Secrétariat, l'ONUDC continue d'œuvrer en faveur de la parité des sexes. Le présent rapport rend compte des progrès accomplis à cet égard depuis la publication du précédent rapport (E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15 et Corr.1) dans les domaines du recrutement et de la rétention du personnel, perfectionnement du personnel, de la culture organisationnelle et du fondement de la politique en la matière.

9. En mai 2017, l'ONUDC a lancé un projet mondial sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui est géré par le Bureau du Directeur exécutif. Ce projet vise à établir le cadre institutionnel nécessaire pour parvenir à l'égalité des sexes en assurant sa promotion d'une manière coordonnée et globale. Il traite à la fois de la parité des sexes au sein du personnel et de la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les activités de l'ONUDC. Enfin, on élabore, dans ce cadre, une stratégie et un plan d'action pour l'égalité des sexes qui comprendront des activités destinées à assurer la parité des sexes au sein du personnel, notamment celles décrites ci-après.

Recrutement et rétention du personnel

10. L'ONUDC continue d'intensifier ses efforts en ce qui concerne les activités d'information, la diffusion de statistiques, les processus de sélection et la collaboration avec les coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes, comme indiqué dans le rapport précédent. En 2016, l'ONUDC a participé à sept activités d'information et, entre janvier et octobre 2017, à six activités qui se sont tenues dans cinq pays (Allemagne, Autriche, Finlande, France et Slovaquie) à l'invitation des États Membres et compte tenu des ressources disponibles. Le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUDC continue également d'informer les missions permanentes auprès de l'ONU à Vienne des postes vacants de rang élevé et transmet les avis de vacance de poste au Groupe de la prospection du Bureau de la gestion des ressources humaines à

New York en vue de leur diffusion par l'intermédiaire des médias sociaux de l'ONU (Facebook, Twitter et LinkedIn). Il fournit également des informations à jour sur la répartition géographique et par sexe du personnel de l'ONUDC pour chaque recommandation de sélection soumise à l'appréciation du Directeur exécutif.

11. Outre les initiatives décrites dans le rapport précédent, l'ONUDC a mis au point des séances d'information en ligne sur le recrutement pour informer le personnel de la nouvelle politique de sélection et du nouveau système de gestion de la mobilité. Ces séances visent à donner aux membres du personnel une idée claire des politiques de recrutement actuelles. Au cours du quatrième trimestre de 2017, la direction de l'ONUDC a examiné les progrès accomplis en matière de parité des sexes et de répartition géographique équilibrée lors d'une réunion du Comité exécutif et confirmé son appui à la poursuite des efforts menés dans ce domaine.

12. Dans le cadre de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la parité est considérée comme se situant entre 47 % et 53 %. Comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe au présent rapport, au 31 décembre 2016, la parité avait été réalisée au sein de l'ONUDC à la classe P-3, tandis que les femmes représentaient 55 % des fonctionnaires à la classe P-2 et seulement 39 % à la classe P-4. Il s'agit toutefois d'une amélioration de deux points de pourcentage par rapport à 2015. Au niveau de la classe P-5, comme en 2015, 44 % des fonctionnaires étaient des femmes. Au niveau de la classe D-1, 38 % du personnel étaient des femmes, contre 31 % en 2015, soit une augmentation de sept points de pourcentage. Aucune femme n'est actuellement employée à la classe D-2 (qui compte actuellement deux postes occupés et un poste vacant) ou au rang de secrétaire général adjoint (un poste). Comme le montre le tableau 2 de l'annexe, au 31 décembre 2016, l'équilibre entre les sexes avait été atteint au siège de l'ONUDC aux classes P-4, P-5 et D-1.

13. Il vaut également de noter que le nombre de candidatures féminines n'a cessé d'augmenter. En 2015, 31 % des candidats à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient des femmes, contre 33 % en 2016 et 35 % entre le 1^{er} janvier et le 5 octobre 2017¹, ce qui représente une augmentation d'environ deux points de pourcentage par an. Il vaut en outre de souligner qu'en 2016, le pourcentage de femmes retenues était supérieur au pourcentage de femmes candidates. À la classe P-3, par exemple, tandis que 34,11 % des candidats étaient des femmes, 56,25 % d'entre elles ont été sélectionnées. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des statistiques détaillées sur le personnel de l'ONUDC de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ventilées par classe, sur la répartition par sexe des candidats et sur le sexe et la nationalité de ceux qui ont été sélectionnés.

Perfectionnement du personnel

14. L'ONUDC continue de soutenir les activités d'accompagnement professionnel; les ateliers, les cours en ligne et autres ressources; les activités de perfectionnement du personnel; la révision des programmes de formation et de perfectionnement; et l'aide à l'emploi des conjoints, comme indiqué dans le rapport précédent. Depuis, par exemple, le lancement du programme d'accompagnement professionnel en 2014, les formateurs du Service de la gestion des ressources humaines ont organisé plus de 556 heures de séances individuelles, dont 70 % pour des femmes.

15. L'ONUDC s'efforce également d'améliorer les perspectives de carrière des femmes et, pour la première fois, des séances de formation spécifiques sur les préjugés inconscients ont été organisées à l'intention des cadres supérieurs (membres du Comité exécutif), des représentants de l'ONUDC sur le terrain et du personnel en général, y

¹ Le 5 octobre 2017 est la date limite pour l'inclusion des données de l'année 2017 dans le présent rapport.

compris des bureaux extérieurs, par WebEx ainsi que par des spécialistes des ressources humaines.

16. En 2017, l'ONUDC a renforcé ses capacités internes pour faciliter l'atelier obligatoire sur les entretiens axés sur les compétences auquel doivent assister les membres des jurys d'entretien en certifiant deux nouveaux formateurs, et un module sur les préjugés inconscients a été incorporé à cet atelier.

17. En 2017 également, l'ONUDC a organisé un événement pour la journée "Emmenez votre fille au travail". À cette occasion, les filles des membres du personnel ont pu en apprendre davantage sur les programmes de l'ONUDC et les carrières envisageables. Cette manifestation a réuni 38 filles de membres du personnel.

18. Un programme de mentorat sera lancé en 2018 pour mettre en relation des fonctionnaires des classes P-2 à P-4 avec des fonctionnaires occupant des postes d'administrateur de rang élevé afin que les premiers puissent bénéficier de conseils et d'un encadrement en matière de carrière. Une attention particulière sera accordée au mentorat des femmes.

19. Le cours de formation intitulé "Leadership, Women and the United Nations", conçu par l'École des cadres du système des Nations Unies, se tiendra également à Vienne en 2018. Les fonctionnaires des classes P-4 et P-5 seront encouragés à y participer afin de perfectionner leurs compétences en matière d'encadrement. En 2017, deux femmes membres du personnel de l'ONUDC ont suivi cette formation à Genève.

Culture organisationnelle

20. L'ONUDC continue de s'efforcer d'appuyer l'aménagement des modalités de travail, l'emploi à temps partiel, les congés pour raisons familiales, les congés de maternité et de paternité et les politiques d'allaitement maternel, comme indiqué dans le rapport précédent. En 2016, 11 membres du personnel se sont prévalus de la possibilité de travailler à 50 ou 80 %, 11 ont tiré parti d'accords de télétravail², 8 de la possibilité de travailler sous le régime de l'horaire de travail comprimé et 1 a participé au programme de congés sabbatiques.

21. Pour rappel, l'aménagement des modalités de travail n'est pas un droit et tous les types de travail ne s'y prêtent pas. L'autorisation préalable du supérieur hiérarchique du fonctionnaire est donc nécessaire.

22. Outre ces efforts, l'ONUDC met actuellement au point un programme de réintégration après, par exemple, un congé parental. Ce programme de "retour au travail", qui sera mis en place d'ici à la fin de l'année 2017, sera accessible aux fonctionnaires qui reprennent le travail après un congé prolongé, y compris un congé parental. Il visera à faciliter la réintégration sur le lieu de travail après une longue période d'absence.

Fondement de la politique en la matière

23. Tous les plans et activités de l'ONUDC relatifs aux ressources humaines se fondent sur la Charte et le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU, tels qu'ils ont été établis par l'Assemblée générale et le Secrétaire général, et suivent les politiques, pratiques et instructions pertinentes émanant du Siège de l'ONU.

² Le télétravail permet à un employé de travailler jusqu'à deux jours par semaine depuis un autre lieu de travail. Ce pourcentage reflète les accords de télétravail enregistrés et non le télétravail ponctuel.

III. Recommandations

24. La Commission souhaitera peut-être prendre note des efforts déployés par l'ONUDC pour atteindre l'objectif de la parité des sexes et faire en sorte que le recrutement du personnel s'effectue sur une base géographique aussi large que possible.

25. Elle voudra peut-être recommander aux États Membres de continuer d'aider l'ONUDC à attirer et retenir un personnel présentant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant dûment compte de l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique.

26. Enfin, sans porter atteinte aux perspectives de carrière du personnel en poste, la Commission souhaitera peut-être demander à l'ONUDC de continuer d'intensifier ses activités de communication externe et inviter les États Membres à l'aider dans cette tâche, en vue d'encourager un plus grand nombre de femmes qualifiées et susceptibles d'être retenues ainsi que de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés à présenter leur candidature aux postes à pourvoir.

Annexe

Statistiques concernant le personnel de l'Office des Nations Unies
contre la drogue et le crime^{*,**}

Tableau 1

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à l'Office des Nations
Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2016, par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	0	0	0	0	5	38	23	44	57	39	61	50	11	55	157	44
Homme	1	100	3	100	8	62	29	56	88	61	60	50	9	45	198	56
Total	1	100	3	100	13	100	52	100	145	100	121	100	20	100	355	100

Tableau 2

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste au siège de l'Office
des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2016,
par sexe et par classe

	Secrétaire général adjoint		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	0	0	0	0	4	50	18	51	40	49	39	58	11	55	112	52
Homme	1	100	2	100	4	50	17	49	42	51	28	42	9	45	103	48
Total	1	100	2	100	8	100	35	100	82	100	67	100	20	100	215	100

Tableau 3

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans les bureaux
extérieurs de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime,
au 31 décembre 2016, par sexe et par classe

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	0	0	1	20	5	29	17	27	22	41	0	0	45	32
Homme	1	100	4	80	12	71	46	73	32	59	0	0	95	68
Total	1	100	5	100	17	100	63	100	54	100	0	0	140	100

* Sources: <https://umoja.un.org/> et <https://hrinsight.un.org/> (l'accès à ce dernier site Web est protégé par un mot de passe, mais autorisé pour les États Membres).

** Les chiffres excluent le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et le Service de la technologie de l'information.

Tableau 4
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, au 31 décembre 2016, par pays de nationalité et par classe

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Secrétaire général adjoint</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Afrique du Sud				1	2	1		4
Algérie					1			1
Allemagne				6	10	7	1	24
Arabie saoudite						1		1
Argentine					2	1		3
Australie				1	2	5		8
Autriche					5	5	3	13
Azerbaïdjan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Bélarus				1		1		2
Belgique		1	1	1	3			6
Bolivie (État plurinational de)					2			2
Botswana						1		1
Brésil					4	2		6
Bulgarie				1	1	1		3
Cambodge					1			1
Canada				4	7	7		18
Chili						1		1
Chine				1		2	1	4
Colombie						2		2
Comores							1	1
Danemark			1		2	1		4
Égypte				2	1			3
Équateur					1			1
Espagne				2	4	4	1	11
États-Unis d'Amérique		1	2	3	7	8	1	22
Fédération de Russie	1	1		2	2	3	1	10
Finlande				1	3	3		7
France			1	4	8	11	1	25
Gambie				1				1
Géorgie					1			1
Ghana				1				1
Grèce			1	1	2	2		6
Guatemala						1		1
Hongrie						1		1
Inde				2	3	1		6
Indonésie					1			1
Iran (République islamique d')				1	2	1		4
Irlande				1		2		3
Israël						1		1
Italie			3	7	17	3	2	32

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Secrétaire général adjoint</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Japon					4			4
Kazakhstan				1	1	1	1	4
Kenya					2	1		3
Kirghizistan						1		1
Lettonie					1			1
Liban					2	1		3
Liechtenstein					1			1
Malaisie						1		1
Malawi							1	1
Malte						1		1
Maurice					1			1
Mexique					1	1	3	5
Mongolie					1			1
Myanmar						1		1
Namibie			1					1
Norvège				1	1	2	1	5
Nouvelle-Zélande					4			4
Ouganda						1		1
Ouzbékistan					1	3		4
Pakistan					3	1		4
Panama							1	1
Pays-Bas					2	3		5
Pérou				1				1
Portugal					2	1		3
République de Corée						1		1
République de Moldova					1			1
Roumanie					2			2
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord			2	3	12	4		21
Sénégal					1			1
Serbie					1	1		2
Singapour						1		1
Slovaquie						2		2
Soudan					1			1
Suède					1	2		3
Suisse					1			1
Tadjikistan						2		2
Tchéquie						1		1
Togo					1			1
Turkménistan						1		1
Turquie					1	1	1	3
Ukraine					1	1		2
Uruguay			1			1		2
Venezuela (République bolivarienne du)					1	1		2
Zimbabwe						2		2
Total (86 pays)	1	3	13	52	145	121	20	355

Tableau 5
Répartition par sexe des candidats aux postes de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en 2016, par classe

<i>Classe</i>	<i>Nombre de candidates</i>	<i>Nombre de candidats</i>	<i>Pourcentage de candidates</i>	<i>Pourcentage de candidats</i>	<i>Total</i>
P-2	1 736	1 813	48,92	51,08	3 549
P-3	3 229	6 238	34,11	65,89	9 467
P-4	1 664	5 022	24,89	75,11	6 686
P-5	154	640	19,40	80,60	794
D-1	44	233	15,88	84,12	277
Total	6 827	13 946	32,86	67,14	20 773

Tableau 6
Répartition des hommes et des femmes parmi les candidats sélectionnés pour des postes à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, du 1^{er} janvier 2016 au 5 octobre 2017, par classe

<i>Classe</i>	<i>Sexe</i>	<i>1^{er} janvier-31 décembre 2016</i>		<i>1^{er} janvier-5 octobre 2017</i>	
			<i>Pourcentage</i>		<i>Pourcentage</i>
P-2	Femme	2	50	0	0
	Homme	2	50	2	100
P-3	Femme	18	56,25	8	61,54
	Homme	14	43,75	5	38,46
P-4	Femme	9	45	8	42,10
	Homme	11	55	11	57,90
P-5	Femme	1	25	1	16,66
	Homme	3	75	5	83,34
D-1	Femme	1	100	1	100
	Homme	0	0	0	0
Total partiel	Femme	31	50,82	18	43,90
Total partiel	Homme	30	49,18	23	56,10
Total	Total	61	100	41	100,00

Tableau 7
Pays de nationalité des candidats sélectionnés pour des postes à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, du 1^{er} janvier 2017 au 5 octobre 2017

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Allemagne	1		1	1		3
Autriche			1	3		4
Bulgarie				1		1
Cameroun				1		1
Canada		1	2	2		5
Colombie			1			1
Danemark		1				1
Espagne			1			1
États-Unis			1			1
France			2			2

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Hongrie				1		1
Inde		1				1
Iran (République islamique d')		1				1
Irlande			1			1
Italie		2	2		1	5
Maroc					1	1
Mexique				2		2
Nouvelle-Zélande			1			1
Ouzbékistan				1		1
Pays-Bas			1			1
Roumanie				1		1
Royaume-Uni			1			1
Serbie			1			1
Suède			1			1
Suisse			1			1
Turkménistan			1			1
Total	1	6	19	13	2	41