



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-deuxième session

182 EX/41

Add.

PARIS, le 11 septembre 2009
Original anglais

Point 41 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT

ADDENDUM

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO présente ses observations sur ce rapport du Directeur général.

Le STU s'est réjoui d'apprendre à la lecture de ce document que l'UNESCO faisait bonne figure par rapport aux autres organismes des Nations Unies en ce qui concerne la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Les efforts consentis ces dernières années ont porté leurs fruits, mais nous attendons encore de voir un **véritable engagement** de l'administration en faveur de la parité.

Pour illustrer notre propos, considérons par exemple l'une des principales mesures proactives prises par HRM pour améliorer l'équilibre géographique. Le paragraphe 40 nous informe que l'UNESCO a participé à des « foires à l'emploi » organisées dans les pays suivants : la Chine, les États-Unis (avec des participants venus de l'Université de Harvard, de l'Université de Pennsylvanie, de l'Université de Princeton, de l'Université Rutgers (Université d'État du New Jersey), de l'Université de New York, du Massachusetts Institute of Technology, de l'Université Cornell et de l'Université de Yale), la République de Corée, la Suisse et la France.

Deux des cinq pays susmentionnés sont à l'heure actuelle normalement représentés ou surreprésentés (la République de Corée et la France) et trois appartiennent au Groupe I, qui est le groupe le mieux représenté au sein du Secrétariat. Nous comprenons qu'il est plus facile de participer à une manifestation en France que, par exemple, en Tanzanie ou au Viet Nam, mais la facilité d'accès n'est pas un critère suffisant pour que HRM investisse du temps et des ressources en vue de susciter un plus grand nombre de candidatures dans tel ou tel pays... S'agissant de l'impressionnante liste des universités qui étaient représentées lors de la manifestation organisée aux États-Unis, c'est bien beau d'inviter des diplômés de Harvard et du MIT à se porter candidats, mais la vérité est que la plupart des candidats potentiels des pays sous-représentés ou non représentés que l'UNESCO voudrait recruter font en général leurs études dans les universités « légèrement » moins prestigieuses de leurs capitales de leurs pays... Peut-être est-ce là que nos collègues de HRM devraient se rendre ?

Pour ce qui est de l'amélioration de la parité des sexes, nous notons avec satisfaction les progrès manifestes et louables accomplis ces dernières années. Il reste cependant beaucoup à faire au niveau des postes de directeur et de rang supérieur. Nous apprenons, par exemple, qu'en dépit des cibles de recrutement fixées dans le Plan d'action pour la parité entre les sexes (50 % des postes de directeur occupés par des femmes, de façon à parvenir à la parité d'ici à 2015), seulement 36 % des postes de directeur vacants ont été attribués à des candidates de mai 2008 à mai 2009. La cible de 50 % n'a pas été atteinte au cours de l'année passée même pour les postes de grade P-5, puisque 35 % seulement des nominations et promotions ont concerné des femmes.

Pourquoi les cibles du Plan d'action n'ont-elles pas été appliquées au cours de l'année écoulée ? Mais peut-être devrions-nous demander **qui** aurait dû les appliquer. HRM est-il clairement habilité à le faire ?

Le double défi que représentent l'équilibre géographique et l'équilibre entre les sexes peut sembler insurmontable, mais il n'a pas lieu de l'être. Pour le relever, il suffit que HRM s'emploie activement à rechercher de bonnes candidates dans les pays sous-représentés et les pays non représentés.

C'est aussi simple que cela.