



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

Conseil exécutif

Deux cent-dixième session

210 EX/5.IV Add.

PARIS, le 5 novembre 2020
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au Point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.



Job: 202009425

Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les mesures prises pour remédier à tout déséquilibre
(Suivi de la décision 209 EX/5.III.B)

À l'heure où le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies nous annonce que l'égalité entre les sexes et la parité sont atteintes dans les postes de direction et de fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, l'UNESCO se contente d'une amélioration a minima des déséquilibres quant à la répartition géographique et des inégalités dans la représentation des femmes au sein du personnel du cadre organique et de rang supérieur.

En effet, le STU regrette que sur les 193 États membres de l'UNESCO, 73 (38 %) soient normalement représentés, 21 (11 %) soient surreprésentés, 58 (30 %) soient sous-représentés et 41 (21 %) ne soient pas représentés. Par ailleurs, le constat que la représentation des femmes est seulement de 35 % aux postes de classe P-5, mais de 60 % pour les postes G, est désolant.

Le STU recommande un diagnostic le plus détaillé possible de la situation en vue d'apporter des solutions aux problèmes identifiés et de proposer des mesures pertinentes qui aideraient à corriger ces inégalités. Or, ce n'est pas le cas des données incluses dans le document. Il serait intéressant que les statistiques soient croisées. En effet, si la répartition géographique du personnel est indispensable pour juger quelles régions et nationalités sont sous-représentées, surreprésentées et non représentées, il est tout aussi utile de savoir quelles catégories d'emploi occupe le personnel des différentes nationalités, et à quels niveaux et grades.

Par exemple, les membres du personnel du groupe Afrique représentent 19 % du personnel du Secteur de l'éducation, soit deux points de plus que pour l'ensemble de l'UNESCO. Mais nous n'avons aucune idée de la manière dont ces collègues sont répartis dans le Secteur de l'éducation selon la catégorie et le niveau d'emploi, car cette information est absente du document.

C'est tout aussi vrai pour la question du genre. Dire que l'UNESCO a la meilleure représentation des femmes, voire une surreprésentation des femmes, au sein de son personnel n'est pas pertinent si ces femmes occupent le plus souvent les emplois de grade G et souvent des emplois de grades inférieurs. Il est tout aussi utile et pertinent de savoir de quels régions et pays proviennent ces femmes. Par exemple, si on n'a que 35 % de femmes au grade P-5, ce qui est déjà problématique, le fait que certaines régions et nationalités y soient plus représentées que d'autres l'est également.

Il serait aussi nécessaire de concilier représentation géographique et répartition des différentes nationalités par genre et par niveau d'emploi.

Le STU s'étonne également du fait que les mesures proposées ne le soient que par rapport au recrutement externe. Qu'en est-il du personnel déjà présent, dont la répartition par type, genre et niveau d'emploi devrait également être améliorée ? Le programme de recrutement ciblant les postes de grades supérieurs, le programme des jeunes cadres et la promotion du personnel en place, en prenant en considération les critères de genre et de représentation géographique, sont des solutions qui devraient aller de pair.