



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

Conseil exécutif

Deux cent-sixième session

206 EX/5.III.A Add

PARIS, le 2 avril 2019
Original anglais

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 III

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 ces rapports de la Directrice générale.



J00: 201904851

A. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre
(Suivi de la décision 204 EX/5.III.A)

En ce qui concerne la répartition géographique des postes, le STU note avec préoccupation la baisse du nombre d'États membres représentés au sein du Secrétariat, de 160 à 153, et déplore que 22 % des États membres demeurent non représentés (soit une hausse de 4 % par rapport à 2017) et que 31 % soient sous-représentés. Ainsi que le STU l'a souligné ces dernières années, l'Organisation compte beaucoup trop sur le Programme des jeunes cadres pour y remédier.

S'agissant de l'équilibre entre les sexes, le STU se félicite une fois encore des progrès accomplis en la matière à tous les niveaux, et plus particulièrement au niveau des postes de direction (51 %), mais exprime une fois encore sa préoccupation quant au déséquilibre qui persiste à la classe P-5, où seulement 30 % des postes sont occupés par des femmes (un écart qui tend à se creuser depuis 2017). Comme l'a déjà souligné le STU à maintes reprises, la parité à ce niveau est d'autant plus importante que les postes de cette classe peuvent éventuellement permettre à des femmes de poursuivre par la suite leur carrière à des postes de direction. L'absence d'opportunités à ce niveau ne peut que réduire l'accès des femmes à des postes de direction, ce qui renforce le *plafond de verre en interne* pour le personnel féminin de niveau intermédiaire.

Pour en revenir à la répartition géographique, le STU réaffirme que les efforts actuels ne seront pas suffisants. En outre, le STU n'est pas convaincu que la baisse du nombre de femmes occupant des postes P-5 « résulte aussi de l'avancement de femmes P-5 à des postes de Directeur » et aurait souhaité que des données concrètes viennent étayer cette affirmation dans le document.

Le STU constate également avec préoccupation que des disparités entre les sexes persistent en particulier au sein de la Commission océanographique intergouvernementale (COI), du Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) et du Secteur de la communication et de l'information (CI), où les femmes représentent moins de 50 % des effectifs. Le STU note aussi certaines incohérences entre les pourcentages et données fournies dans la partie narrative du document (paragraphe 24) et ceux figurant dans le tableau 7, ce qui crée un manque de clarté quant aux progrès accomplis en vue de la parité au sein de ces secteurs.

Par conséquent, le STU demande que davantage d'efforts soient déployés pour assurer la mise en œuvre de mesures efficaces destinées à améliorer la représentation géographique, ainsi qu'à remédier au déséquilibre entre les sexes, en particulier à la classe P-5, et à assurer une meilleure parité en général au sein des secteurs qui accusent un retard dans ce domaine.