



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Conférence générale

40^e session, Paris 2019

inf

Document d'information

40 C/INF.4 Add.2

12 novembre 2019

Anglais et français seulement

INFORMATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DES ORGANES DIRECTEURS

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

ADDENDUM 2

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale sur le Statut et Règlement du personnel. Document (40 C/INF.4).

1. Le document 40 C/INF.4 indique que les méthodes de calcul de la répartition géographique **n'ont pas été révisées depuis plus de 15 ans** alors même que l'Organisation a connu des changements importants notamment liés, y lit-on, au type de financement. La question du type de financement soulève celle des postes de projet (PA) dont le recrutement est insuffisamment supervisé par HRM. L'AIPU a souvent rappelé que le recrutement de ces postes doit être soumis au principe de la répartition géographique. À ce titre, si l'on peut se féliciter que le « *Secrétariat envisage de travailler à des propositions, en étroite consultation avec les États membres* », on doit aussi souligner qu'un tel travail devra également se faire en consultation avec les associations du personnel.

2. Le document indique que la représentation géographique équitable est prioritaire pour la Directrice générale – elle l'est également pour l'AIPU, attachée elle aussi aux principes qui animent notre Organisation. De ce point de vue, ses efforts pour accroître la représentativité géographique des pays sous- ou non-représentés sont indispensables et sont à saluer, notamment eu égard au programme des jeunes professionnels. Cependant, nous demandons que d'autres mesures soient prises afin d'améliorer ce taux (52 %) qui est trop élevé.



Job: 201913857

3. Cependant, la notion de représentation géographique ne s'arrête pas à celle de la représentation individuelle des États membres. Elle doit également être géoculturelle et, partant, comprendre la représentation par groupes géographiques. De ce point de vue, on ne peut manquer de s'étonner du manque d'informations dans la présentation des données fournies par le Secrétariat, qui renseigne sur la répartition des groupes aux grades de directeur et au-delà et à l'intérieur des secteurs, **mais ne fournit pas de tableau sur la répartition totale des groupes géographiques**, y compris les postes financés par l'extrabudgétaire, et leur répartition à l'intérieur des grades.

4. En l'absence d'une telle information dans le document de la part du Secrétariat, **l'AIPU a été contrainte de procéder aux calculs manquants**. Ceux-ci révèlent une surpondération importante du groupe I, qui représente 44 % de l'ensemble du personnel. Cette surpondération est d'autant notable qu'elle est **un excès** en regard des quotas calculés sur la base officielle de l'Organisation. Le caractère incomplet de l'information fournie par le Secrétariat est frappant si l'on remarque en outre, que dans le document fourni aux États membres, **l'Administration ne comptabilise pas les membres du personnel issus des États-Unis d'Amérique et d'Israël**, qui pourtant représentent à eux seuls 46 postes.

5. On conviendra qu'il est inconséquent de soustraire les représentants de ces deux pays du calcul. Ces personnels demeurent des fonctionnaires à part entière et ils poursuivent leur carrière, ce qui a une incidence sur la dynamique générale des postes, tant au niveau des recrutements que de l'avancement. On ne manquera pas de souligner le caractère singulièrement extraordinaire de la démarche du Secrétariat portant à produire un tableau où ces deux pays sont présentés comme ne relevant d'aucun groupe. Une telle assertion pourrait laisser accroire que ces personnels ne relèvent tout simplement pas du budget de l'UNESCO, quand, en réalité, ils sont bel et bien financés par l'ensemble des États membres d'autant plus que leurs impôts payés par l'Organisation au fisc américain ne sont pas remboursés, creusant davantage la dette des États-Unis d'Amérique.

6. La mise à l'écart de ces deux pays hors de leur groupe géographique d'origine nous paraît un procédé statistique inopportun et même préjudiciable au principe d'une transparence bien comprise. On peut certes arguer du départ de ces pays qu'ils ne figurent plus dans le quota légalement établi, adopté et approuvé. Cela est bien conforme à la lettre des textes. Mais qu'en est-il de l'esprit du texte qui est de permettre une lisibilité optimale de la répartition géographique du Secrétariat ? Le lecteur même le plus attentif peut être induit à se méprendre sur le fait bien réel que les fonctionnaires correspondants n'ont pas disparu avec le départ de leur pays. On ne peut donc manquer d'être surpris lorsque le document affirme à son paragraphe 19 que, depuis janvier 2017, « à l'exception du groupe I dont le nombre de ressortissants diminue de 15, en raison principalement du retrait des États-Unis d'Amérique et d'Israël, de l'UNESCO, les autres groupes voient une augmentation de leurs ressortissants : 11 pour le groupe V(a), sept pour le groupe III, et de deux à cinq pour les Groupes II, IV et V (b) ».

7. Mais comment tenir pour valide une telle arithmétique qui omet de préciser que, si le groupe I a diminué de 15 postes en valeur absolue, il faut compter avec le fait que les États-Unis d'Amérique et Israël représentaient 22 postes géographiques ? La diminution de 15 postes masque le fait que le groupe a en réalité crû de sept postes, puisque le personnel de ces deux pays est toujours fonctionnaire. Loin d'avoir diminué, le **nombre réel de ressortissants du groupe I a donc progressé depuis 2017**.

**Répartition par groupe régional de l'ensemble des postes du personnel du Secrétariat
(RP et EXB, Professionnels, Directeurs et au-delà) – juillet 2019**

Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Groupe I [États-Unis et Israël compris]	0	2	9	20	69	108	153	102	23	486	44 %
Groupe II	0	1	0	3	9	18	23	18	5	77	7 %
Groupe III	0	2	4	6	10	22	29	31	3	107	10 %
Groupe IV	1	0	2	8	22	57	58	49	3	200	18 %
Groupe V (a)	0	2	3	7	19	45	58	31	2	167	15 %
Groupe V (b)	0	2	1	8	4	13	22	22	1	73	7 %
Effectif total	1	9	19	52	133	263	343	253	37	1 110	100 %

**Répartition par groupe régional des postes du personnel
du cadre organique – juillet 2019**

Groupe	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Groupe I [États-Unis et Israël compris]	69	108	153	102	23	455	44 %
Groupe II	9	18	23	18	5	73	7 %
Groupe III	10	22	29	31	3	95	9 %
Groupe IV	22	57	58	49	3	189	18 %
Groupe V (a)	19	45	58	31	2	155	15 %
Groupe V (b)	4	13	22	22	1	62	6 %
Effectif total	133	263	343	253	37	1 029	100 %

8. Les déséquilibres constatés sont préoccupants eu égard aux principes de la répartition géographique et doivent être pris en compte par l'Administration dans le travail qu'elle entend mener sur les mesures à prendre pour assurer un équilibre géographique véritable au sein du Secrétariat. De telles mesures ne pourront prendre sens et effet que dans le moyen terme, mais il importe qu'elles soient engagées, sans quoi, on entretiendra une situation où l'équilibre géoculturel sera vidé de son sens dans la pratique quotidienne du Secrétariat. Il faut également souligner que l'action en question se jouera **au niveau des nouvelles embauches mais également à celui de l'avancement des carrières.**

9. Surtout, **l'AIPU exige que l'Administration s'engage à fournir des informations exhaustives et transparentes**, sans lesquelles les États membres ne peuvent prendre les mesures appropriées. Il en va de la réputation de notre Organisation.

10. L'AIPU tient à assurer la Directrice générale et les États membres qu'elle est tout disposée à apporter son concours aux efforts qui s'imposent tant la répartition géographique porte de signification à l'égard de ce que notre Organisation doit représenter tant en interne qu'aux yeux du monde qui identifie l'UNESCO au noble idéal de la diversité des cultures.



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Conférence générale

40^e session, Paris 2019

inf

Document d'information

40 C/INF.4
16 octobre 2019
Original français

INFORMATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DES ORGANES DIRECTEURS

RÉSUMÉ

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

Le présent document contient des informations détaillées sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, suite à la mise en œuvre du plan d'action sur la distribution géographique et du plan d'action sur l'équilibre entre les sexes contenus dans la Stratégie des Ressources Humaines ([40 C/52](#)).



Job: 201912658

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

INTRODUCTION

1. Ce document d'information est présenté en complément du document [40 C/52](#) (Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie des Ressources Humaines), et en particulier de la mise en œuvre des plans d'action sur la distribution géographique d'une part et sur l'égalité entre les sexes d'autre part.
2. Lors de la Conférence générale en novembre 2017, la Directrice générale a fait rapport sur la répartition géographique et l'égalité entre les sexes dans le document d'information [39 C/INF.4](#). Ce rapport portait sur l'évolution de la situation entre juin 2015 et juin 2017. Depuis, la Directrice générale a fait rapport sur l'évolution de la répartition géographique et l'égalité entre les sexes depuis janvier 2017 lors des 204^e et 206^e sessions du Conseil exécutif, en avril 2018 et en mars 2019. Un rapport complémentaire sur les mesures pour améliorer la distribution géographique a également été préparé, à la demande du Conseil exécutif, pour examen à sa 207^e session (207 EX/5.IV).
3. Ce document d'information traite de la **répartition géographique au sein du personnel (Partie I)** et de l'**équilibre entre les sexes (Partie II)** et fait le point sur les progrès accomplis sur la période de janvier 2017 à juillet 2019, en présentant les tendances et les données statistiques au mois de juillet 2019.
4. Tandis que des efforts soutenus seront nécessaires pour atteindre l'objectif de 85 % des États membres représentés au sein du secrétariat d'ici fin 2022, des progrès sont d'ores et déjà constatés, notamment en ce qui concerne le nombre total de candidats de pays non représentés et sous-représentés recrutés pendant le premier semestre de 2019, qui a augmenté de façon significative. Les mesures ciblées mises en œuvre en 2019 ont également produit des résultats positifs sur le nombre de candidats d'États membres non représentés et sous-représentés postulant sur des postes géographiques, comme indiqué dans le rapport au Conseil exécutif (207 EX/5.IV).
5. En ce qui concerne l'équilibre entre les sexes, on constate que les femmes représentent la majorité des membres du personnel du Secrétariat (55 %). L'Organisation figure parmi les institutions des Nations Unies qui enregistrent les taux les plus élevés à cet égard, en particulier aux postes de directeurs.

PARTIE I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

Méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques

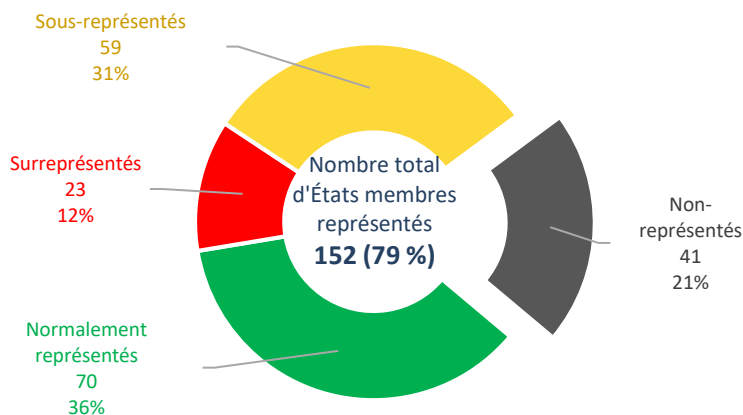
6. Le principe de la répartition géographique s'applique au personnel du cadre organique occupant des postes dits géographiques, c'est-à-dire des postes permanents financés au titre du Programme ordinaire de l'UNESCO. La méthode utilisée pour calculer les quotas géographiques, adoptée par la Conférence générale en 2003¹, est reproduite dans l'[annexe I](#). Cette méthode n'a pas été révisée depuis 2003 (l'assiette des postes n'a, quant à elle, pas été révisée depuis 1990). Or le nombre de postes financés au titre du Programme ordinaire a diminué ; de plus le budget intégré a des implications sur la nature même des postes, et sur leur caractère géographique, lié au type de financement. Ces changements rendent nécessaire une actualisation de la méthodologie du calcul des quotas géographiques. Le Secrétariat envisage de travailler à des propositions, en étroite consultation avec les États membres, et de préparer un document pour soumission à la 41^e session de la Conférence générale.

¹ [Résolution 32 C/71](#), Rapport du Directeur général sur la situation de la répartition géographique du personnel.

Situation globale à juillet 2019

7. Au mois de juillet 2019, l'UNESCO compte 193 États Membres contre 195 en janvier 2017, suite au retrait des États-Unis d'Amérique et d'Israël, de l'UNESCO, en janvier 2019. Sur ces 193 États Membres, 70 (36 %) sont normalement représentés², 23 (12 %) sont surreprésentés, 59 (31 %) sont sous-représentés et 41 (21 %) ne sont pas représentés ([tableau 1](#)). Les [Annexes II, III et IV](#) donnent des informations détaillées par État membre et par niveau de représentation.

Tableau 1 : Situation de la répartition géographique (juillet 2019)



Progrès réalisés par rapport au taux visé de 85 % d'États membres représentés – évolution entre janvier 2017 et juillet 2019 (annexe IV).

8. La représentation géographique équitable est prioritaire pour la Directrice générale, et tous les efforts sont entrepris pour son amélioration. Dans un premier temps, entre janvier 2017 et juillet 2019, les progrès vers la cible de 85 % sont restés limités, avec un recul, de 8 unités, des États membres représentés par rapport à janvier 2017 (de 160 à 152) ([tableau 2](#)). Cette baisse est due essentiellement aux départs de membres du personnel entre janvier 2017 à juillet 2019. Ces départs, en majorité non prévisibles, ont entraîné la non représentation de 6 pays : Andorre, République dominicaine, Luxembourg, Panama, Qatar et Saint-Marin. Deux autres pays sont également devenus non représentés suite à la nomination interne de titulaires de postes géographiques à des postes non soumis à répartition géographique (Bahamas et Barbade). Bien que ces ressortissants soient toujours fonctionnaires du Secrétariat, leur transfert sur des postes non géographiques a pour effet de rendre ces pays non représentés. Il faut aussi rappeler que l'entrée en vigueur de l'âge de la retraite à 65 ans pour tous les membres du personnel en janvier 2018 a entraîné une diminution des vacances de postes géographiques disponibles.

Tableau 2 : Évolution de la situation de la répartition géographique (janvier 2017 et juillet 2019)

Situation de la représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres janvier 2017 - juillet 2019
	janvier 17	juillet 19	
Normalement représentés	72 (37%)	70 (36%)	-2
Surreprésentés	18 (9%)	23 (12%)	+5
Sous-représentés	70 (36%)	59 (31%)	-11
Nombre total d'États membres représentés	160 (82%)	152 (79%)	-8
Non représentés	35 (18%)	41 (21%)	+ 6
Nombre total d'États membres	195	193	-2

² La prochaine entrée en fonction d'un jeune cadre de nationalité Soudanaise portera le nombre de pays normalement représentés à 71 (37%).

Progrès en 2019

9. La campagne de recrutement des jeunes cadres a permis le recrutement de 12 nouveaux jeunes cadres en 2019, dont 4 en provenance de pays non représentés (Lesotho, Guatemala, Rwanda et Somalie) et 8 en provenance de pays sous-représentés.

10. Par ailleurs, si l'on considère l'ensemble des postes professionnels et directeurs, géographiques et non géographiques, le recrutement de candidats de pays non et sous-représentés en 2019 a augmenté de façon significative, passant de 6 (17%) en 2018 à 19 (61%) en 2019. Globalement, depuis Janvier 2018, 26 (37%) des nominations externes étaient de candidats de pays non et sous-représentés, y inclus les 12 jeunes cadres recrutés en 2018. Sur le premier semestre de 2019, une majorité des recrutements sur des postes géographiques et non géographiques était donc de candidats de pays non ou sous-représentés, ce qui représente une tendance très positive. Dans le même temps le nombre de nominations de candidats de pays surreprésentés a diminué de 19 (53 %) en 2018 à 9 (29 %) de janvier à juin 2019.

Mesures prises pour améliorer la répartition géographique

11. Le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique a été approuvé en 2017, dans le cadre de la Stratégie des ressources humaines pour 2017-2022 (annexe V). Plusieurs initiatives, dont le Programme des jeunes cadres et la nouvelle stratégie de prospection, ont été mises en œuvre durant la période considérée ; elles sont présentées ci-après.

12. Le Programme des jeunes cadres est l'un des mécanismes les plus efficaces pour améliorer la représentation géographique des États membres. L'exercice de recrutement a été lancé en avril 2018 et clôturé en février 2019. Au total, 12 postes géographiques de classe P-1/P-2 ont été réservés pour les candidatures émanant d'États membres non représentés ou sous-représentés. À l'issue d'un appel à candidatures lancé auprès des commissions nationales pour l'UNESCO, et d'un processus de sélection conduit par le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) de concert avec les secteurs et bureaux d'accueil, 12 candidats ont été sélectionnés au titre du Programme, dont 4 étaient originaires de pays non représentés et 8 de pays sous-représentés. Sur ces 12 candidats, 10 sont des femmes et 2 des hommes. Pour la plupart, ces jeunes cadres ont été affectés aux secteurs de programme. Le recrutement de 4 jeunes cadres ressortissants d'États membres non représentés a permis de ralentir la baisse du nombre de pays représentés causé par la séparation de membres du personnel. Ce programme, cependant, ne suffit pas à l'amélioration de la répartition géographique, et d'autres mesures, notamment de prospection active s'avèrent nécessaires afin d'élargir le vivier de candidats qualifiés en provenance d'États non et sous-représentés.

Politique de recrutement

13. Des mesures ont été mises en place au niveau du recrutement, lors de l'actualisation de la politique, en mars 2019 : La prise en considération des candidats non et sous-représentés a été renforcée dans, avec un rôle accru du Bureau de la gestion ressources humaines vis-à-vis des managers. Au stade de la pré-sélection, les gestionnaires doivent désormais inclure, dans la mesure du possible, un candidat d'un État non ou sous-représenté ; le Bureau de la gestion des ressources humaines peut retourner une recommandation qui ne prendrait pas en compte une telle candidature qualifiée. De même, la sélection d'un candidat d'un pays surreprésenté requiert, outre une justification approfondie, l'approbation de l'ADG/ADM.

Stratégie de Prospection

14. Une nouvelle stratégie de prospection a été lancée et mise en œuvre en 2019. Cette stratégie et les mesures entreprises sont décrites dans le document 207 EX/5.IV.B. En coopération étroite avec les gestionnaires et les délégations permanentes, les Commissions nationales, les ONG ainsi que le réseau de bureaux de terrain, la stratégie a visé à développer des réseaux et des partenaires afin de susciter des candidatures de pays sous et non représentés. HRM a mis en œuvre des missions conjointes avec des Secteurs et d'autres Agences des Nations Unies, ainsi que des

campagnes en ligne visant des publics cibles dans des régions spécifiques (Amérique Latine, Afrique) ou des pays sous-représentés (Chine, Suède³). Ces campagnes ont permis d'entrer en contact avec plus de 1 000 candidats potentiels dans les groupes cibles.

Progrès réalisés

15. Cette stratégie a permis d'augmenter de 7 % le nombre de candidats ressortissants d'États membres non représentés ou sous-représentés postulant sur des postes géographiques, qui est passé de 27 % en 2018 à 34 % en 2019.

Tableau 3 : Evolution du nombre de candidatures sur des postes géographiques, par situation de la répartition géographique de la nationalité du candidat, non inclus le Programme des Jeunes Cadres (de janvier 2018 au 1er juillet 2019)

	Situation de la représentation au moment de la validation de la candidature					
	Non représentés	Sous-représentés	Non et Sous-représentés	Normalement représentés	Surreprésentés	Normalement et surreprésentés
2018	3 %	24 %	27 %	35 %	38 %	73 %
janvier – juillet 2019	9 %	25 %	34 %	26 %	40 %	66 %
Différence (en points de %)	+6 %	+1 %	+7 %	-9 %	+2 %	-7 %

16. Toutefois un effort reste à faire afin de cibler les candidats qui remplissent les exigences de base des postes affichés. En effet, le pourcentage de candidatures originaires de pays non ou sous-représentés remplissant les prérequis pour un poste est, en 2019, de 29 %. Ces chiffres démontrent que des efforts restent à faire dans le ciblage des candidatures de pays non et sous-représentés et dans la recherche de candidats qualifiés.

Répartition géographique par groupe régional

17. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation. L'usage veut que le rapport présente également la situation par groupe régional, seulement à titre indicatif. L'indice pour les groupes régionaux est calculé en additionnant les valeurs minimale et maximale de la fourchette définie pour chaque État membre appartenant au groupe régional concerné.

Évolution depuis janvier 2017

18. Comme le montre le tableau 4, à l'exception du Groupe I dont le nombre de ressortissants diminue de 15, en raison principalement du retrait⁴ des États-Unis d'Amérique et d'Israël, de l'UNESCO, les autres groupes voient une augmentation de leurs ressortissants : 11 pour le Groupe V(a), 7 pour le Groupe III, et de 2 à 5 pour les Groupes II, IV et V(b). La situation globale par rapport à l'indice évolue favorablement, le Groupe V(b) étant maintenant dans les limites de l'indice. Il y a donc trois groupes dans les limites de l'indice (les Groupes I, V(a) et V(b)) et trois groupes en deçà de la limite de l'indice (Groupes II, III et IV).

³ La Suède est devenue normalement représentée en mai 2019.

⁴ Suite au retrait de l'UNESCO des États-Unis d'Amérique et de l'Israël le 1^{er} janvier 2019, les membres du personnel ressortissants de ces pays affectés sur des postes géographiques (respectivement 19 et 3 en juillet 2019) ne sont plus comptabilisés dans le calcul de la répartition géographique.

**Tableau 4 : Évolution de la répartition géographique par groupe régional
(janvier 2017 – juillet 2019)**

Groupes régionaux*	Indice 2019		janv-17	juil-19	Différence entre janvier 2017 et juillet 2019	Situation au mois de juillet 2019
	Min	Max				
Groupe I	136	228	226	211	-15	Dans les limites de l'indice
Groupe II	63	116	56	58	+2	En deçà de l'indice minimum
Groupe III	86	160	65	72	+7	En deçà de l'indice minimum
Groupe IV	179	318	119	123	+4	En deçà de l'indice minimum
Groupe V(a)	99	191	100	111	+11	Dans les limites de l'indice
Groupe V(b)	48	86	44	49	+5	Dans les limites de l'indice

* Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ;
Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

19. Le tableau 5 montre qu'il existe des pays non représentés et sous-représentés dans tous les groupes régionaux, y compris ceux qui se situent dans les limites de l'indice. Le Groupe IV présente le plus fort pourcentage d'États membres non représentés ou sous-représentés (68 %), suivi de près par les Groupes III, V(b) et II (55 %, 53 % et 52 %, respectivement). Le Groupe V(a) affiche 45 % de pays non représentés ou sous-représentés. Le Groupe I présente le pourcentage de pays non représentés ou sous-représentés (32 %) le moins élevé.

**Tableau 5 : Nombre d'États membres non représentés ou sous-représentés
dans chaque groupe régional au mois de juillet 2019**

Groupes régionaux*	Nombre total d'États membres	Nombre et % d'États membres non ou sous-représentés
Groupe I	25	8 (32 %)
Groupe II	25	13 (52 %)
Groupe III	33	18 (55 %)
Groupe IV	44	30 (68 %)
Groupe V(a)	47	21 (45 %)
Groupe V(b)	19	10 (53 %)
Total	193	100 (52 %)

* Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ;
Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

Représentation des groupes régionaux aux niveaux des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur

20. Le nombre de directeurs et de rang supérieur occupant des postes géographiques a augmenté, passant de 59 à 66 (+7) entre janvier 2017 et juillet 2019. Durant cette période, le Groupe V(b) a la plus forte augmentation (+6), suite à 5 nominations internes et une nomination externe. Les Groupes I et II augmentent de deux unités chacun et le Groupe V(a) d'une unité. Malgré la nomination de 3 candidats du Groupe III et de 3 candidats du Groupe IV, le nombre de directeurs sur des postes géographiques diminue de 1 pour le Groupe III et de 3 pour le Groupe IV, majoritairement suite à des séparations. De même, l'impact de la nomination de 4 candidats du Groupe V(a) a été contrebalancé par les séparations et un transfert sur un poste non géographique.

21. Le nombre de Directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur sur des postes non géographiques a également été inclus dans ce tableau à titre d'information.

**Tableau 6 : Représentation géographique des groupes régionaux*
au sein du personnel de la catégorie des cadres organiques et de rang supérieur
Différence entre janvier 2017 et juillet 2019**

Groupes régionaux	Postes de directeurs et fonctionnaires de rang supérieur GEOGRAPHIQUES			Postes de directeurs et fonctionnaires de rang supérieur NON GEOGRAPHIQUES**
	janvier-17	juillet-19	Différence entre janvier 2017 et juillet 2019	
Groupe I*	23 (39 %)	25 (38 %)	+2	6**
Groupe II	2 (3 %)	4 (6 %)	+2	-
Groupe III	9 (15 %)	8 (12 %)	-1	4
Groupe IV	11 (19 %)	8 (12 %)	-3	3
Groupe V(a)	9 (15 %)	10 (15 %)	+1	2
Groupe V(b)	5 (9 %)	11 (17 %)	+6	-
Total	59	66	+7	15

* inclut deux directeurs ressortissants des États-Unis d'Amérique affectés sur des postes géographiques et non comptabilisés dans le calcul de la répartition géographique.

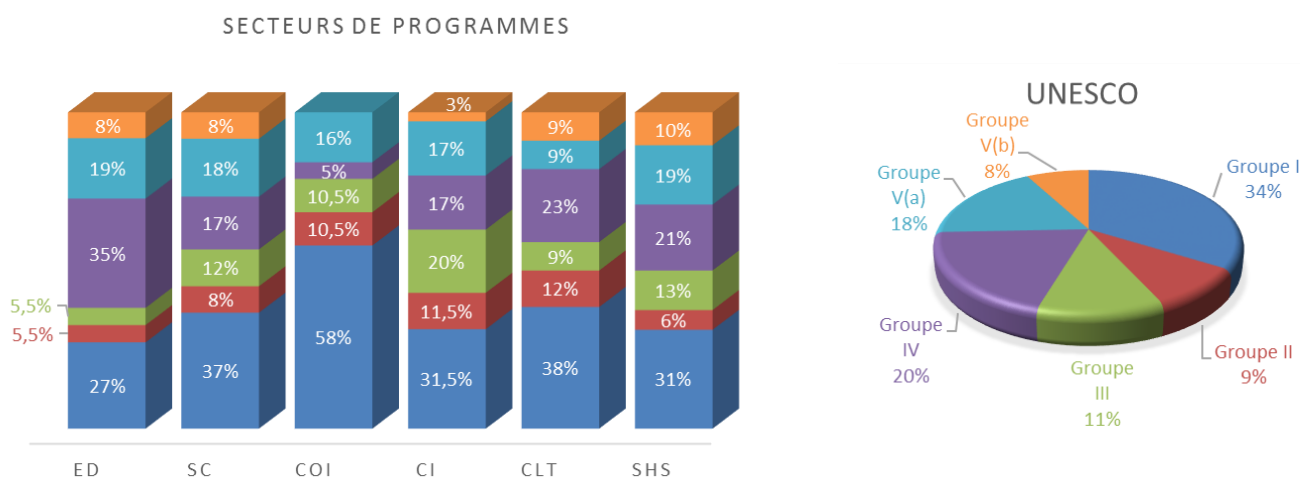
** inclut un directeur engagé au titre d'un projet (PA).

Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des secteurs de programme

Les renseignements sur la représentation des groupes régionaux par secteur sont fournis à titre d'information uniquement.

22. Globalement, la représentation des groupes régionaux au sein des secteurs de programme reflète la répartition géographique au sein de l'UNESCO dans son ensemble, avec quelques variations d'un secteur à l'autre. Le Groupe I est le plus représenté dans tous les secteurs, sauf dans le Secteur de l'éducation où le Groupe IV est le plus important.

**Tableau 7 : Répartition géographique par groupe régional*
dans les secteurs de programme
(au Siège et hors Siège)**



PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

23. On trouvera dans la présente section une mise à jour concernant l'équilibre entre les sexes au sein du Secrétariat, ainsi qu'un rapport d'étape sur l'application du Plan d'action pour la parité entre les sexes 2017-2022 (annexe VI), qui a pour but d'atteindre la parité à tous les niveaux, y compris dans la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur, avant la fin de 2020.

24. Le présent rapport sur l'équilibre entre les sexes porte sur un effectif plus nombreux que celui qui est considéré dans le rapport sur la répartition géographique, du fait que les données ventilées par sexe comprennent tous les membres du personnel recrutés au titre d'un contrat de durée déterminée, quelle que soit la source du financement des postes (postes géographiques et non géographiques), alors que les données sur la répartition géographique ne concernent que les titulaires de postes géographiques, conformément à la méthodologie approuvée⁵.

Rapport d'étape : équilibre entre les sexes pour les postes de directeur et de rang supérieur

25. Au mois de juillet 2019, l'Organisation compte 49 % de femmes au niveau directeur (voir le [tableau 8](#)) ce qui représente une augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à janvier 2017 (de 47 % à 49 %).

Tableau 8 : Équilibre entre les sexes dans les postes, par classe
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2017 – juillet 2019)

	janv-17					juil-19					Différence % F
	F	% F	M	% M	Total	F	% F	M	% M	Total	
DDG	-	-	1	100 %	1	-	-	1	100 %	1	-
ADG	2	25 %	6	75 %	8	3	33 %	6	67 %	9	+8 %
D-2	11	73 %	4	27 %	15	9	47 %	10	53 %	19	-26 %
D-1	20	43 %	26	57 %	46	28	54 %	24	46 %	52	+11 %
Total D	33	47 %	37	53 %	70	40	49 %	41	51 %	81	+2 %
P-5	46	34 %	88	66 %	134	40	31 %	90	69 %	130	-3 %
P-4	108	47 %	122	53 %	230	121	48 %	132	52 %	253	+1 %
P-3	166	52 %	152	48 %	318	169	52 %	157	48 %	326	0 %
P-2/P-1	142	61 %	89	39 %	231	169	64 %	96	36 %	265	+3 %
Total P	462	51 %	451	49 %	913	499	51 %	475	49 %	974	0 %
Total D/P	495	50 %	488	50 %	983	539	51 %	516	49 %	1 055	+1 %
Total NO	74	50 %	75	50 %	149	97	52 %	91	48 %	188	+2 %
Total GS	569	60 %	379	40 %	948	589	60 %	388	40 %	977	0 %
Total UNESCO	1138	55 %	942	45 %	2080	1225	55 %	995	45 %	2 220	0 %

Équilibre global entre les sexes

26. Au 1^{er} juillet 2019, les femmes sont majoritaires dans l'ensemble du Secrétariat (55 %) ; dans le cadre de service et de bureau (GS), elles représentent 60 % de l'effectif, 52 % dans la catégorie des administrateurs nationaux (NO), 51 % au sein du personnel du cadre organique (P), et 49 % au niveau Directeur.

⁵. [Résolution 32 C/71](#), Rapport du Directeur général sur la situation de la répartition géographique du personnel.

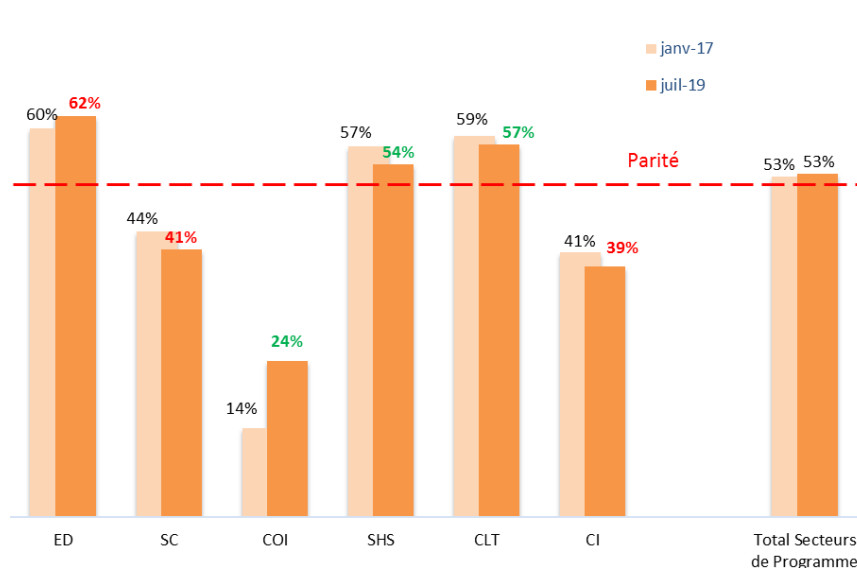
27. L'UNESCO est l'une des institutions qui se placent en tête à cet égard, alors que le taux moyen de représentation des femmes du cadre organique et de rang supérieur dans le système des Nations Unies est de 45 %⁶. Aux niveaux inférieurs, les femmes sont majoritaires au sein du personnel de l'Organisation, avec un taux de 64 % pour les classes P-1/P-2 et de 52 % pour la classe P-3. La parité est près d'être atteinte pour la classe P-4 (48 %).

28. De plus amples efforts sont cependant nécessaires en ce qui concerne la classe P-5, où l'effectif féminin est de 31 %, en baisse de 3 points de pourcentage depuis janvier 2017. Cette baisse résulte principalement du nombre limité de nominations de femmes au grade P-5 (5), comparé au nombre d'hommes nommés à ce grade (16) entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} juillet 2019. Un effort soutenu sur le recrutement des femmes P-5 est nécessaire. Nous constatons que seulement 32 % des candidates aux postes P-5 entre 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} juillet 2019 sont des femmes. Un effort accru de ciblage pour augmenter le nombre de candidatures de femmes qualifiées est nécessaire et fera l'objet d'une attention particulière dans la mise en œuvre de la stratégie de prospection.

29. Il y a lieu toutefois de noter que la représentation plus élevée des femmes aux classes P-1/P-2 (64 %) et P-3 (52 %) pourrait contribuer à un accroissement de l'effectif féminin qualifié à des stades ultérieurs de la carrière des intéressées, et contribuer à la réduction du déséquilibre à la classe P-5 dans les années futures. Pour que cela se produise, il convient d'offrir un soutien adéquat aux femmes dont le parcours professionnel risque de pâtir des « pénalités liées à la maternité » (interruptions de carrière et progression moins rapide du fait des congés de maternité et des responsabilités parentales).

30. Au mois de juillet 2019, les femmes étaient majoritaires parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur des secteurs de programme considérés globalement (53 %). Le Secteur de l'éducation (ED) affiche le plus fort pourcentage de femmes (62 %), suivi par le Secteur de la culture (CLT) (57 %) et le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) (54 %). Des progrès ont été faits au secrétariat de la Commission océanographique intergouvernementale (COI) (24 %, soit une progression de 10 points de pourcentage), tandis que la représentation des femmes a régressé de 3 points de pourcentage (41 %) au Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) et de 2 points de pourcentage au Secteur de la communication et de l'information (CI). Des efforts sont encore nécessaires pour attendre la parité entre les sexes dans ces secteurs.

Tableau 9 : Parité entre les sexes dans les postes du cadre organique et de direction (P/D) des secteurs de programme*
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2017 – juillet 2019)



*À l'exclusion des instituts et centres de catégorie 1

6. Personnel Statistics – Data as at 31 December 2018, CEB/2019/HLCM/HR/17.

PARTIE III – CONCLUSION

31. Au mois de juillet 2019, 152 États membres (79 %) étaient représentés au secrétariat de l'UNESCO. Le Programme des jeunes cadres 2018 a contribué à maintenir le niveau de représentation, et ce malgré un nombre élevé de séparations, qui ont contribué à une augmentation des États membres non représentés. On note, globalement, une tendance positive sur les six premiers mois de 2019, avec une majorité de recrutements de candidats d'États non et sous-représentés.

32. Le Programme des jeunes cadres sera poursuivi, et une nouvelle campagne sera lancée en 2020, à l'intention des pays non et sous-représentés. Ce programme ne peut, cependant, suffire à lui seul à améliorer la répartition géographique et des efforts soutenus, en coopération avec les États membres et les commissions nationales, continueront à être faits aux cours des exercices biennaux suivants afin d'atteindre l'objectif de 85 % d'États membres représentés. La stratégie de prospection qui a été lancée afin de progresser sur le double front de la représentation géographique et de la parité entre les sexes sera poursuivie avec rigueur et détermination. Elle aura toutefois impérativement besoin de s'appuyer sur le concours et le soutien des États membres pour porter ses fruits.

33. Au mois de juillet 2019, le Secrétariat de l'UNESCO comprenait 55 % de femmes, dont 49 % aux niveaux des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et 51 % au sein du cadre organique. Les efforts devront se poursuivre pour maintenir la parité entre les sexes à tous les niveaux, ainsi que pour améliorer le pourcentage de femmes à la classe P-5. Le Plan d'action pour la parité entre les sexes pour 2017-2022 prévoit plusieurs initiatives d'appui à la réalisation de la cible en matière de parité, et continuera d'être mis en œuvre à cet effet.

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

Note sur la méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques à l'UNESCO

L'UNESCO applique un mécanisme de répartition géographique formel. La méthodologie utilisée actuellement pour le calcul des quotas géographiques a été approuvée par la Conférence générale à sa 32^e session, en octobre 2003 ([résolution 32 C/71](#)).

Cette méthodologie est fondée sur l'assiette des postes. Trois facteurs servent à déterminer la part de l'assiette des postes à attribuer aux États membres : le facteur « qualité d'État membre », le facteur « contribution » et le facteur « population ». Le quota est exprimé en « fourchette de postes » avec un maximum (au-delà duquel il y a surreprésentation) et un minimum (en deçà duquel il y a sous-représentation).

L'assiette des postes

L'assiette des postes est le nombre total des postes soumis à la répartition géographique (postes géographiques). Les postes géographiques sont les postes établis du cadre organique et de rang supérieur financés au titre du budget ordinaire de l'Organisation, à l'exception des postes linguistiques (interprètes, traducteurs et réviseurs). L'assiette actuelle de 850 postes, fixée par la Conférence générale, est effective depuis le 1^{er} janvier 1990 ([résolution 25 C/40](#)).

Les facteurs

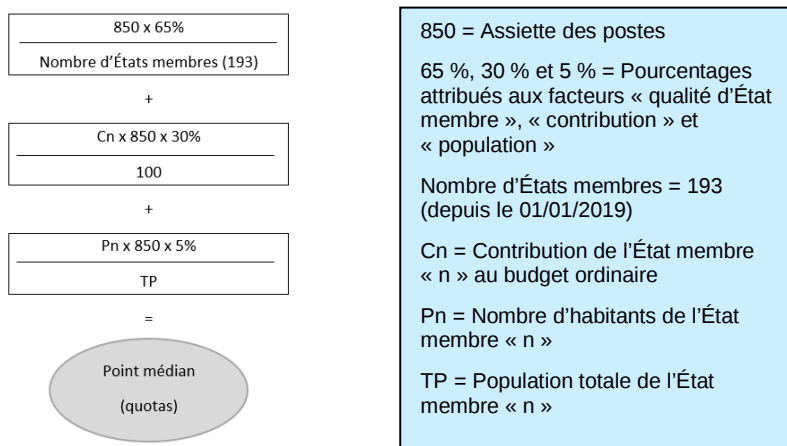
Pour calculer le quota, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs :

Le facteur « qualité d'État membre » (65 %) reconnaît le fait qu'un État, en tant que membre de l'Organisation, est en droit d'attendre qu'un certain nombre de postes soit attribué à ses ressortissants. Ce nombre est le même pour tous les États membres. Un minimum de deux postes est attribué à chacun.

Le facteur « contribution » (30 %) prend en considération les États membres au prorata de leur contribution au budget ordinaire.

Le facteur population (5 %) prend en considération les États membres proportionnellement à la taille de leur population respective.

La méthode de calcul du quota est présentée schématiquement ci-dessous :



Les pourcentages attribués aux différents facteurs à l'UNESCO ont évolué depuis 1995, comme le montre le tableau 1 ci-dessous :

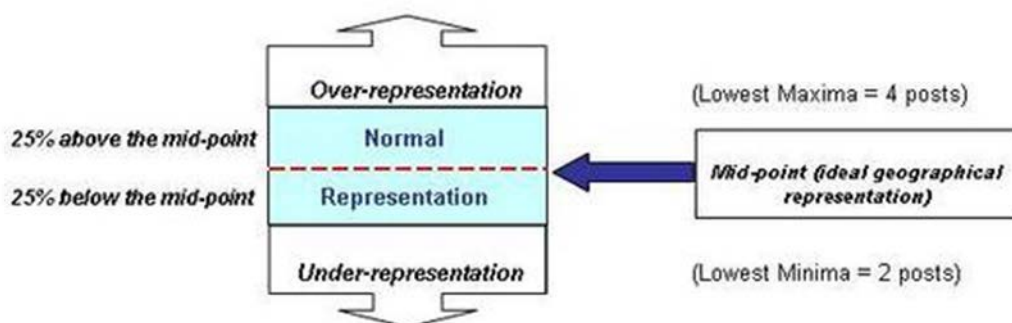
Tableau 1 : Évolution du pourcentage attribué aux facteurs utilisés pour le calcul des quotas géographiques

Facteurs	Avant 1995	1995	1999	2003
Facteur qualité d'État membre	76 %	70 %	65 %	65 %
Facteur contribution	24 %	30 %	35 %	30 %
Facteur population	-	-	-	5 %

Le quota

Le quota n'est pas conçu comme un nombre absolu de postes, mais comme une valeur médiane comprise dans une fourchette souhaitable de 25 % de part et d'autre de cette valeur. Le point médian est le nombre de postes « idéal » attribuable à chaque État membre. La fourchette souhaitable est délimitée par deux valeurs correspondant au nombre maximal et minimal de postes au-delà desquels un État membre est considéré comme respectivement surreprésenté ou sous-représenté. Un pays est normalement représenté lorsqu'il se situe dans la fourchette souhaitable.

Les seuils minimaux sont de 2 postes et 4 postes, ce qui représente le quota minimum.



ANNEXE II

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE,
SITUATION AU MOIS JUILLET 2019
 : États membres sous-représentés ou non représentés

États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG	Groupe IV						1	1			2	4	2	=
Afrique du Sud	ZAF	Groupe V(a)		1	1		1	2	1	1		7	5	3	+
Albanie	ALB	Groupe II				1		1				2	4	2	=
Algérie	DZA	Groupe V(b)				1				4		5	4	3	+
Allemagne	DEU	Groupe I			2	1	4	5	8	2		22	29	18	=
Andorre	AND	Groupe I											4	2	O
Angola	AGO	Groupe V(a)											4	2	O
Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)				1				1		2	9	5	-
Argentine	ARG	Groupe III			1		3	2	2	2		10	8	5	+
Arménie	ARM	Groupe II											4	2	O
Australie	AUS	Groupe IV				1	1	2	1	1		6	13	8	-
Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=
Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1		2		3	4	2	=
Bahamas	BHS	Groupe III											4	2	O
Bahreïn	BHR	Groupe V(b)											4	2	O
Bangladesh	BGD	Groupe IV							2	1		3	5	3	=
Barbade	BRB	Groupe III											4	2	O
Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-
Belgique	BEL	Groupe I			1		4	3	3			11	7	4	+
Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-
Bénin	BEN	Groupe V(a)						2	1	3		6	4	2	+
Bhoutan	BTN	Groupe IV								1		1	4	2	-
Bolivie (État plurinational de)	BOL	Groupe III							2			2	4	2	=
Bosnie-Herzégovine	BIH	Groupe II								1		1	4	2	-
Botswana	BWA	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
Brésil	BRA	Groupe III				2		1	2	2		7	17	10	-
Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O
Bulgarie	BGR	Groupe II					2	2	1	2		7	4	2	+
Burkina Faso	BFA	Groupe V(a)				1	1	1	2			5	4	2	+
Burundi	BDI	Groupe V(a)						3		1		4	4	2	=
Cabo Verde	CPV	Groupe V(a)											4	2	O
Cambodge	KHM	Groupe IV					1			1		2	4	2	=
Cameroun	CMR	Groupe V(a)				1	1	3	3	1		9	4	2	+
Canada	CAN	Groupe I				2	4	6	1	3		16	15	9	+
Chili	CHL	Groupe III		1				2		1		4	5	3	=
Chine	CHN	Groupe IV	1			1	2	3	2	3		12	63	38	-
Chypre	CYP	Groupe I							2			2	4	2	=
Colombie	COL	Groupe III			1			2	2			5	5	3	=
Comores	COM	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
Congo	COG	Groupe V(a)		1				1	2			4	4	2	=

40 C/INF.4
Annexe II – page 2

Costa Rica	CRI	Groupe III				1		1				2	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV	Groupe V(a)						2	1			3	4	2	=
Croatie	HRV	Groupe II						2				2	4	2	=
Cuba	CUB	Groupe III					1	2		1		4	4	2	=
Danemark	DNK	Groupe I				2	3	2				7	6	4	+
Djibouti	DJI	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-
Égypte	EGY	Groupe V(b)				1		1				2	5	3	-
El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O
Émirats Arabes Unis	ARE	Groupe V(b)											6	4	O
Équateur	ECU	Groupe III					1		1	1		3	4	2	=
Érythrée	ERI	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
Espagne	ESP	Groupe I					6	3	4	3		16	13	8	+
Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-
Eswatini	SWZ	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
Éthiopie	ETH	Groupe V(a)						1	2	2		5	4	3	+
Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			2	3		1		7	15	9	-
Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-
Finlande	FIN	Groupe I					1	4				5	5	3	=
France	FRA	Groupe I			3	1	8	14	15	8		49	22	13	+
Gabon	GAB	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
Gambie	GMB	Groupe V(a)			1		2		1	1		5	4	2	+
Géorgie	GEO	Groupe II							1			1	4	2	-
Ghana	GHA	Groupe V(a)				1			1			2	4	2	=
Grèce	GRC	Groupe I						1	4	2		7	5	3	+
Grenade	GRD	Groupe III						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM	Groupe III								1		1	4	2	-
Guinée	GIN	Groupe V(a)					1	1		1		3	4	2	=
Guinée équatoriale	GNQ	Groupe V(a)											4	2	O
Guinée-Bissau	GNB	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
Guyana	GUY	Groupe III											4	2	O
Haïti	HTI	Groupe III								1		1	4	2	-
Honduras	HND	Groupe III						1		1		2	4	2	=
Hongrie	HUN	Groupe II					1		1			2	4	3	-
Iles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-
Iles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O
Iles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O
Inde	IND	Groupe IV				2	4	2		1		9	17	10	-
Indonésie	IDN	Groupe IV							2	1		3	8	5	-
Iran, République islamique d'	IRN	Groupe IV								2		2	6	3	-
Iraq	IRQ	Groupe V(b)							1			1	4	3	-
Irlande	IRL	Groupe I					1		2			3	5	3	=
Islande	ISL	Groupe I											4	2	O
Italie	ITA	Groupe I		1		3	8	7	5	2		26	18	11	+
Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=
Japon	JPN	Groupe IV			1		4	12	15	1		33	40	24	=
Jordanie	JOR	Groupe V(b)		1		1		1		1		4	4	2	=

Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							1			1	4	3	-
Kenya	KEN	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
Kirghizistan	KGZ	Groupe IV							1			1	4	2	-
Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O
Koweït	KWT	Groupe V(b)											5	3	O
Lesotho	LSO	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
Lettonie	LVA	Groupe II							2			2	4	2	=
Liban	LBN	Groupe V(b)				1	1	2	2	1		7	4	2	+
Libéria	LBR	Groupe V(a)								1		1	4	2	-
Libye	LBY	Groupe V(b)								2		2	4	2	=
Lituanie	LTU	Groupe II						2	1			3	4	2	=
Luxembourg	LUX	Groupe I											4	2	O
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Macédoine du Nord	MKD	Groupe II					1	1				2	4	2	=
Madagascar	MDG	Groupe V(a)					1		1			2	4	2	=
Malaisie	MYS	Groupe IV						2	2			4	5	3	=
Malawi	MWI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
Maldives	MDV	Groupe IV								1		1	4	2	-
Mali	MLI	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
Malte	MLT	Groupe I											4	2	O
Maroc	MAR	Groupe V(b)				1		3	1	2		7	4	2	+
Maurice	MUS	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
Mauritanie	MRT	Groupe V(b)											4	2	O
Mexique	MEX	Groupe III					2	2	5	3		12	10	6	+
Micronésie (États fédérés de)	FSM	Groupe IV											4	2	O
Monaco	MCO	Groupe I											4	2	O
Mongolie	MNG	Groupe IV							1	1		2	4	2	=
Monténégro	MNE	Groupe II								1		1	4	2	-
Mozambique	MOZ	Groupe V(a)				3	1					4	4	2	=
Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-
Namibie	NAM	Groupe V(a)							1	1		2	4	2	=
Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O
Népal	NPL	Groupe IV						3	2	1		6	4	2	+
Nicaragua	NIC	Groupe III				1			1			2	4	2	=
Niger	NER	Groupe V(a)					2		1	1		4	4	2	=
Nigéria	NGA	Groupe V(a)						1	1			2	6	4	-
Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O
Norvège	NOR	Groupe I					1	2	1			4	7	4	=
Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV					1		1	1		3	5	3	=
Oman	OMN	Groupe V(b)			1					1		2	4	2	=
Ouganda	UGA	Groupe V(a)							4			4	4	2	=
Ouzbékistan	UZB	Groupe II						1	1			2	4	2	=
Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1	1	1		4	6	3	=
Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O
Palestine	PSE	Groupe V(b)							2			2	4	2	=

[illegible]

Togo	TGO	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O
Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III						1		1		2	4	2	=
Tunisie	TUN	Groupe V(b)		1		2		2	4	1		10	4	2	+
Turkménistan	TKM	Groupe IV							1			1	4	2	-
Turquie	TUR	Groupe I			1			1		1		3	10	6	-
Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O
Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	2	=
Uruguay	URY	Groupe III							1			1	4	2	-
Vanuatu	VUT	Groupe IV											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III				1						1	7	4	-
Viet Nam	VNM	Groupe IV						1	2			3	5	3	=
Yémen	YEM	Groupe V(b)							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB	Groupe V(a)						1		1		2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE	Groupe V(a)							2			2	4	2	=
Total			1	8	15	40	103	165	179	113		624			

États non-membres

États-Unis d'Amérique	USA					2	5	6	5	1		19
Israël	ISR							2	1			3

ANNEXE III

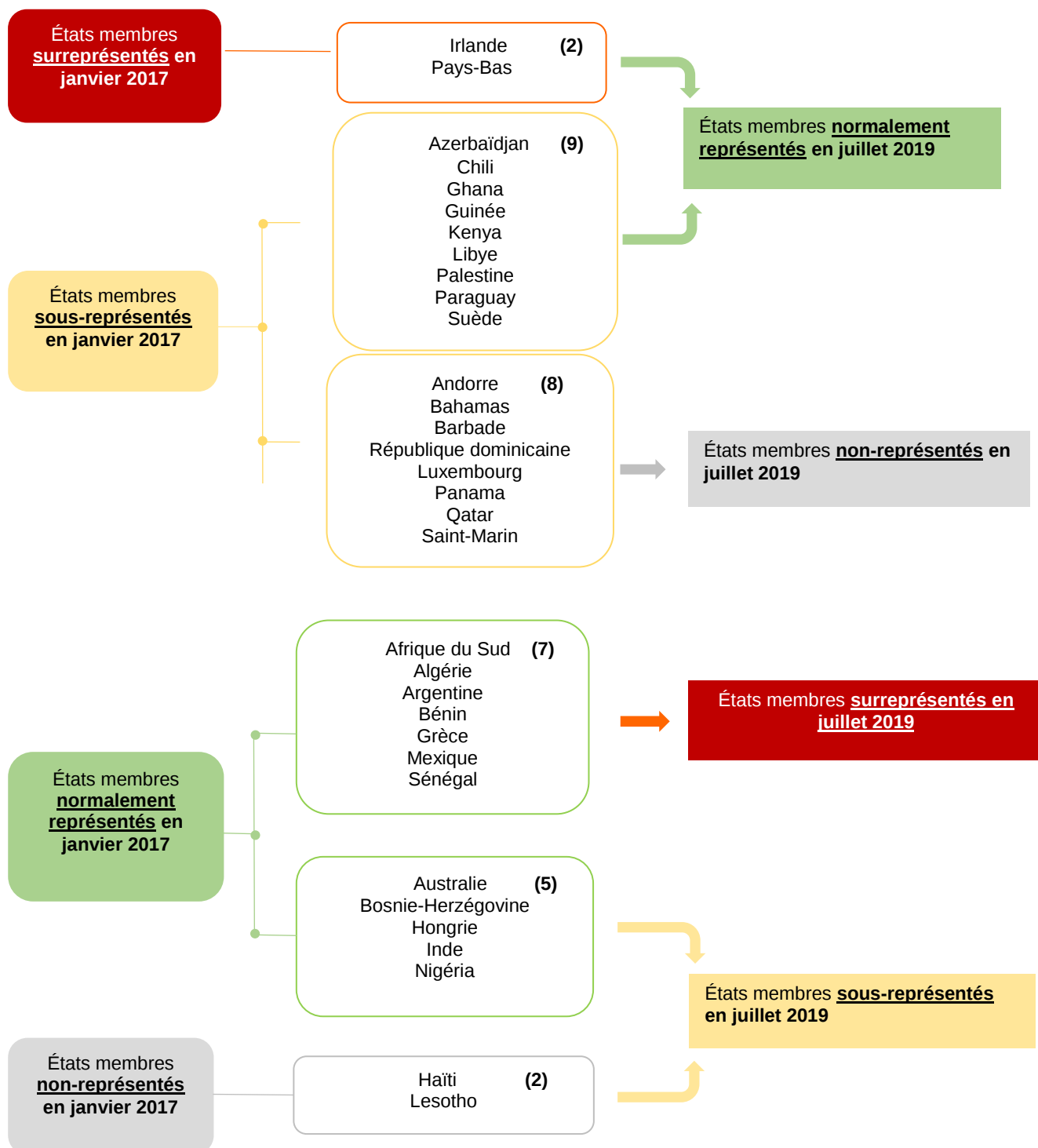
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR ÉTAT MEMBRE (JUILLET 2019)

ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (70)			
Afghanistan	Équateur	Mongolie	République de Moldova
Albanie	Finlande	Mozambique	République démocratique du Congo
Allemagne	Ghana	Namibie	République démocratique populaire lao
Autriche	Guinée	Nicaragua	République populaire démocratique de Corée
Azerbaïdjan	Honduras	Niger	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord
Bangladesh	Irlande	Norvège	Saint-Kitts-et-Nevis
Bolivie (État plurinational de)	Jamaïque	Nouvelle-Zélande	Sainte-Lucie
Burundi	Japon	Oman	Seychelles
Cambodge	Jordanie	Ouganda	Suède
Chili	Kenya	Ouzbékistan	Tchéquie
Chypre	Lettonie	Pakistan	Togo
Colombie	Libye	Palestine	Trinité-et-Tobago
Congo	Lituanie	Paraguay	Ukraine
Costa Rica	Macédoine du Nord	Pays-Bas	Viet Nam
Côte d'Ivoire	Madagascar	Philippines	Zambie
Croatie	Malaisie	Portugal	Zimbabwe
Cuba	Mali	République arabe syrienne	
Djibouti	Maurice	République de Corée	
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (23)			
Afrique du Sud	Burkina Faso	France	Mexique
Algérie	Cameroun	Gambie	Népal
Argentine	Canada	Grèce	Roumanie
Belgique	Danemark	Italie	Sénégal
Bénin	Espagne	Liban	Tunisie
Bulgarie	Ethiopie	Maroc	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (59)			
Antigua-et-Barbuda	Eswatini	Kazakhstan	Serbie
Arabie saoudite	Fédération de Russie	Kirghizistan	Sierra Leone
Australie	Fidji	Lesotho	Singapour
Bélarus	Gabon	Libéria	Slovaquie
Belize	Géorgie	Malawi	Slovénie
Bhoutan	Grenade	Maldives	Somalie
Bosnie-Herzégovine	Guatemala	Monténégro	Soudan
Botswana	Guinée-Bissau	Myanmar	Suisse
Brésil	Haïti	Nigéria	Thaïlande
Chine	Hongrie	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turkménistan
Comores	Iles Cook	Pérou	Turquie
Dominique	Inde	Pologne	Uruguay
Égypte	Indonésie	République-Unie de Tanzanie	Venezuela (République bolivarienne du)
Erythrée	Iran, République islamique d'	Rwanda	Yémen
Estonie	Iraq	Sao Tomé-et-Principe	

ÉTATS MEMBRES NON-REPRÉSENTÉS (41)			
Andorre	Guyana	Nauru	Sri Lanka
Angola	Iles Marshall	Nioué	Suriname
Arménie	Iles Salomon	Palaos	Tadjikistan
Bahamas	Islande	Panama	Tchad
Bahreïn	Kiribati	Qatar	Timor-Leste
Barbade	Koweït	République centrafricaine	Tonga
Brunéi Darussalam	Luxembourg	République dominicaine	Tuvalu
Cabo Verde	Malte	Saint-Marin	Vanuatu
El Salvador	Mauritanie	Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Émirats Arabes Unis	Micronésie (Etats fédérés de)	Samoa	
Guinée équatoriale	Monaco	Soudan du Sud	

ANNEXE IV

LISTE DES ÉTATS MEMBRES* DONT LE NIVEAU DE REPRÉSENTATION A CHANGÉ ENTRE JANVIER 2017 JUILLET 2019



*Depuis le 1^{er} janvier 2019, les États Unis d'Amérique et Israël respectivement sous et normalement représentés ne sont plus États membres de l'UNESCO.

ANNEXE V

PLAN D'ACTION DE L'UNESCO POUR L'AMÉLIORATION DE LA RÉPARTITION
GÉOGRAPHIQUE POUR 2017-2022

OBJECTIF 1 : Accroître le nombre de pays représentés ou normalement représentés pour parvenir à une répartition géographique mieux équilibrée							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables			Actualisation
				HRM	Gestionnaires	Personnel	
1. 85 % de pays représentés d'ici à 2022 2. 40 % de pays normalement représentés d'ici à 2022	(a) Recruter, pendant chaque exercice biennal, des jeunes cadres de pays non représentés (NR) et sous-représentés (SR), et faire en sorte qu'au moins 70 % des postes de classe P-1/P-2 soient réservés pour le Programme des jeunes cadres. (b) Créer un fichier des candidats au titre de ce programme présélectionnés dans le système de recrutement en ligne pour permettre aux administrateurs de repérer les candidats qualifiés pour une affectation à un projet ou d'autres postes. (c) Utiliser les nouvelles technologies telles que séminaires en ligne, pour prospecter les candidats qualifiés des pays SR/NR. (d) Établir des contacts directs, par des moyens traditionnels, avec les candidats de pays SR/NR, dans le cadre de missions, de salons de l'emploi, etc. (e) Organiser des réunions avec les groupes régionaux, en particulier l'ASPAC, le GRULAC et le Groupe Afrique et, individuellement, avec les pays SR/NR ciblés. (f) Contacter les chefs des bureaux hors Siège de l'UNESCO afin qu'ils contribuent à la mobilisation des pays SR/NR. (g) Appliquer la règle selon laquelle les listes restreintes pour les postes de tous niveaux doivent comprendre au moins une candidature issue de pays NR/SR. (h) Attirer un plus grand nombre de candidats de pays NR/SR via les Volontaires des Nations Unies et autres programmes similaires.	Nombre de pays représentés. Nombre de pays normalement représentés.	2017-2022	✓	✓		

OBJECTIF 2 : Parvenir à un meilleur équilibre entre groupes régionaux pour les postes de haut niveau (directeur et postes de rangs supérieurs)							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance clés	Période d'application	Responsables			Actualisation
				HRM	Gestionnaires CAB/GE	Personnel	
3. Meilleur équilibre géographique entre groupes régionaux pour les postes de haut niveau d'ici à 2022	(a) Définir avec chaque secteur ou bureau des objectifs spécifiques pour les postes de haut niveau (de classe P-5 et de rangs supérieurs) sur la base du taux de vacance prévu, en tenant compte de l'impact des départs à la retraite sur les six années à venir.	Représentation des différents groupes régionaux parmi les directeurs et fonctionnaires de rangs supérieurs.	2017-2022	✓	✓	✓	

ANNEXE VI

PLAN D'ACTION DE L'UNESCO POUR LA PARITÉ ENTRE LES SEXES POUR 2017-2022

OBJECTIF 1 : Atteindre la parité entre les sexes à tous les niveaux, y compris les postes de haut niveau ⁷								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
1. Équilibre entre les sexes atteint à tous les niveaux, y compris les postes de hauts responsables (P-5 et rangs supérieurs).	1.1. Fixer des cibles au niveau des postes de hauts responsables par secteur ou bureau sur la base d'une évaluation de la situation, et contrôler régulièrement l'évolution de celle-ci. 1.2. Lancer des activités de prospection visant à accroître le nombre de candidatures de personnes du sexe sous-représenté : prendre contact avec les associations et réseaux professionnels, et afficher par leur intermédiaire les postes de classe P-5 et de rangs supérieurs à pourvoir. Prospecter les candidates potentielles à l'aide de missions, de séminaires en ligne. Créer un fichier de candidates dans le système de recrutement en ligne. Collaborer avec les autres organismes des Nations Unies pour repérer les candidatures de personnes qualifiées du sexe sous-représenté à des postes de haut niveau. 1.3. Au stade de la sélection, prendre des mesures pour améliorer l'équilibre en faveur du sexe sous-représenté (femmes ou hommes). 1.4. Instituer une règle selon laquelle les listes restreintes doivent comporter au moins une candidature d'une personne qualifiée du sexe sous-représenté ; appliquer un ratio de recrutement de 1/1 pour les postes de classe P-5 et de rangs supérieurs.	Parité entre les sexes (50 %) atteinte au niveau des postes de direction et de classe P-5. Augmentation du nombre de candidatures de personnes qualifiées du sexe sous-représenté.	2017-2020	✓	✓	✓		
OBJECTIF 2 : Améliorer le perfectionnement professionnel des femmes par des initiatives de formation spécifiques								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
2. Nombre accru de femmes prêtes à exercer de nouvelles fonctions, y compris des fonctions d'encadrement, et dotées des compétences et aptitudes requises	2.1. Lancer un programme de tutorat pour les titulaires féminines de postes de classe P-3/P-4. 2.2. Organiser des séminaires de formation à l'intention des éléments féminins, par exemple sur l'établissement de réseaux et la manière de réussir un entretien. 2.3. Élaborer des modules sur « Les femmes dans l'encadrement » pour les titulaires	Pourcentage de femmes participant aux activités de perfectionnement. Pourcentage de femmes nommées à des postes de haut niveau pour lesquels la parité n'est pas atteinte.	2017-2022	✓	✓	✓	✓	

	féminines de postes de classe P-4 et de rangs supérieurs.	Taux d'efficacité des activités de formation et de perfectionnement.						
OBJECTIF 3 : Créer un lieu de travail attentif à l'égalité des genres								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
3. Meilleure sensibilisation à l'égalité des genres et aux préjugés sexistes inconscients	3.1 Inclure un module sur l'égalité des genres dans les programmes de formation, tels que programme d'accueil et formation à l'encadrement. 3.2 Contrôler la mise en œuvre de la formation sur l'égalité des genres obligatoire pour tous les membres du personnel. 3.3 Veiller à ce que l'égalité des genres soit abordée lors des entretiens. Poser des questions sur l'égalité des genres en vue d'évaluer les compétences des candidat(e)s en la matière ; veiller à ce que la sensibilisation aux préjugés sexistes inconscients soit incluse dans la formation aux entretiens fondés sur les compétences pour le recrutement des administrateurs. 3.4. Concevoir et appliquer des mesures visant à lutter contre les préjugés sexistes inconscients.	Efficacité des programmes de formation. Pourcentage du personnel suivant la formation sur l'égalité des genres.	2017-2022	✓	✓	✓	✓	
4. Attention portée à l'égalité des genres lors des évaluations des compétences	4.1. Inclure des indicateurs de l'égalité des genres dans les évaluations des performances.		2018	✓		✓	✓	
OBJECTIF 4 : Créer un lieu de travail accueillant pour les femmes et contribuant à l'épanouissement professionnel								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
5. Entretiens de départ pour les fonctionnaires des classes P/D.	5.1. Organiser des entretiens de départ avec les membres féminins du cadre organique et de rang supérieur qui quittent l'UNESCO.	Nombre d'entretiens de départ organisés.	2017-2022	✓			✓	
6. Arrangements visant à concilier le travail et la vie privée.	6.1. Politique de télétravail et autres modalités de travail flexibles.	Nombre de membres féminins et masculins du personnel optant pour le télétravail et taux de satisfaction, et efficacité de tels arrangements au sein d'une équipe. Autres modalités de travail flexibles, selon qu'il convient.	2017-2022	✓				

7. Rôle accru des points focaux pour le genre	7.1. Inclure les devoirs et responsabilités des points focaux pour le genre dans les différentes descriptions de poste.	Descriptions de poste faisant état des responsabilités des points focaux pour le genre	2018	✓		✓		
8. Établissement de réseaux informels sur le genre	8.1. Soutenir l'établissement de réseaux informels sur le genre parmi le personnel et les administrateurs des ressources humaines s'occupant de la question du genre.	Produit/résultat des réunions au sein des réseaux sur le genre.	2017-2022	✓				



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Conférence générale

40^e session, Paris 2019

inf

Document d'information

40 C/INF.4 Add.
6 novembre 2019
Anglais et français seulement

INFORMATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DES ORGANES DIRECTEURS

ADDENDUM

PRÉSENTATION

Le présent document a pour objet de donner des informations sur la mise en œuvre et le suivi des résolutions et décisions ci-après adoptées, respectivement, par la Conférence générale et le Conseil exécutif lors de sessions antérieures.

Situation en matière de liberté de la presse et de sécurité des journalistes (Suivi de la [résolution 36 C/53](#))

Dans sa [résolution 36 C/53](#), paragraphe 1 (b) (iii), la Conférence générale a invité l'UNESCO à « suivre [...] la situation en matière de liberté de la presse et de sécurité des journalistes [...] et [à] rendre compte des évolutions sur ces points à la Conférence générale ». En conséquence, le présent document rend compte des conclusions de trois rapports de la série « *In Focus* » (Gros plan sur...) issus de la publication de l'UNESCO intitulée *Tendances mondiales en matière de liberté d'expression et de développement des médias*, qui ont été rédigés au titre du Programme et budget approuvés de l'UNESCO ([39 C/5](#)). Le rapport *Tendances mondiales en matière de liberté d'expression et de développement des médias* sera publié dans son intégralité en 2021. Le présent document contient un résumé des trois rapports « *In Focus* », qui portent sur les tendances en matière d'accès à l'information, de médias et d'élections et de sécurité des journalistes, en prêtant attention à l'égalité des genres dans et à travers les médias.



Job: 201913586

Introduction

1. Le présent document expose les conclusions de trois rapports « *In Focus* » (Gros plan sur...) de l'UNESCO qui portent respectivement sur l'accès à l'information, les médias et les élections, et la sécurité des journalistes. Ces rapports ciblés sont une première étape dans la publication de la nouvelle édition des *Tendances mondiales en matière de liberté d'expression et de développement des médias*, qui paraîtra dans son intégralité en 2021 et contiendra une analyse des tendances en matière de liberté, de pluralisme et d'indépendance des médias et de sécurité des journalistes. Les principales conclusions des rapports « *In Focus* » sont exposées ci-après.

Accès à l'information : une nouvelle promesse pour le développement durable

2. L'accès à l'information apparaît désormais comme une nouvelle norme de développement durable susceptible d'aider les pays à respecter, protéger et rendre effectifs les droits fondamentaux de chacun, à réaliser les Objectifs de développement durable (ODD) et à faire en sorte que personne ne soit laissé de côté.

3. L'adoption de textes de loi relatifs à l'accès à l'information par plus d'une trentaine d'États membres depuis 2013 montre que l'information est devenue l'un des principaux domaines qui ont une incidence sur les droits de l'homme, le développement, la démocratie et la vie privée des citoyens. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 reconnaît cet état de fait, et participe de la dynamique impulsée pour promouvoir la codification juridique de l'accès à l'information. Il a en outre permis de renforcer l'application des lois s'y rapportant.

4. L'accès à l'information est important car il fait progresser le droit à la liberté d'expression, mais aussi la santé, l'égalité des genres, l'établissement d'institutions efficaces et responsables et la lutte contre la corruption. Les gouvernements qui reconnaissent son rôle transversal ont renforcé progressivement la protection du droit d'accès à l'information dans les cadres juridiques et leur mise en œuvre.

5. Pour améliorer la conception et l'application des textes de loi relatifs à l'accès à l'information, il faut investir dans les activités de conseil, de promotion, de suivi et d'appui au renforcement des capacités en matière juridique, en particulier dans les pays en développement.

6. On peut citer, parmi les tendances en matière de lois sur l'accès à l'information, la volonté d'amélioration des mécanismes de mise en œuvre, l'introduction d'obligations de divulgation volontaire d'informations et de dispositions concernant l'appui particulier à fournir aux personnes handicapées, l'utilisation des nouvelles technologies numériques pour améliorer la gestion des archives et l'accès à ces dernières, ainsi que l'intégration de la protection des lanceurs d'alerte dans les lois sur l'accès à l'information. Parce que les organes de contrôle et de recours apportent des contributions essentielles à la résolution des problèmes de mise en œuvre des lois sur l'accès à l'information, l'UNESCO a mené des recherches dans ce domaine afin de recenser les bonnes pratiques et de montrer la voie à suivre.

7. Les recommandations issues de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme mettent en évidence une forte corrélation entre l'amélioration de l'accès à l'information et le respect des droits des femmes.

8. À l'heure du numérique, de nouvelles difficultés se posent concernant l'adoption et l'application des lois sur l'accès à l'information. On risque d'observer à l'avenir une tension accrue entre droit d'accès à l'information et droit à la vie privée. Les gouvernements, les organismes de réglementation officiels spécialisés, le milieu universitaire et la société civile ont déjà commencé à recenser ces problèmes et à proposer des solutions. L'UNESCO, le Conseil des droits de l'homme et sa procédure d'examen périodique universel, le Partenariat pour le gouvernement ouvert et le processus de suivi des ODD offrent un cadre naturel pour ces activités. L'adoption et l'application de lois visant à protéger l'accès à l'information vont dans le sens de l'histoire et contribueront probablement au

développement durable au niveau mondial, mais les possibilités qu'offrent les technologies numériques de pointe doivent cependant s'accompagner d'une bonne compréhension de ces complexités nouvelles et de réponses à ces dernières.

9. Les ODD créent de nouvelles possibilités de faire progresser l'accès à l'information, comme le reconnaissent de plus en plus de pays. Cela semble indiquer que ces tendances positives perdureront, même s'il reste beaucoup à faire pour rendre l'accès à l'information plus effectif.

Élections et médias à l'ère numérique

10. Les évolutions d'un monde numérique en pleine mutation mettent en lumière la nécessité accrue de préserver l'intégrité et la crédibilité des processus électoraux et le rôle crucial joué par les médias pendant les élections.

11. Les élections sont sujettes à de plus en plus de perturbations. Le débat qui se tenait dans un espace public commun est progressivement remplacé par une fragmentation de la communication, phénomène renforcé par les réseaux sociaux et les applications de messagerie instantanée. Les réglementations qui régissent les médias en période d'élections ne sont pas toujours suffisamment étendues pour couvrir les réseaux sociaux et les applications de messagerie instantanée. L'utilisation du micro-ciblage dans la publicité électorale est en progression, alors que les règles applicables au financement des campagnes en ligne accusent un retard par rapport aux pratiques effectives. La censure et les restrictions d'accès sur Internet limitent les communications électorales légitimes émanant des médias d'information et d'autres entités, laissant les électeurs mal informés et incapables de faire face aux rumeurs ou de dénoncer les abus.

12. Les menaces et la violence croissantes dont les journalistes et les autres acteurs des médias continuent de faire l'objet sont souvent exacerbées en période d'élections. Des journalistes continuent d'être assassinés et l'impunité des auteurs de ces crimes persiste. En outre, on a constaté une augmentation des actes d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des journalistes en période d'élections. Les attaques rhétoriques, les restrictions juridiques et les agressions en ligne qu'ils subissent sont également en progression, en particulier dans le cadre des élections. On assiste par ailleurs à une prise de conscience croissante de l'urgence du problème des menaces et de la violence sexistes.

13. Le terme « infox » s'est politisé du fait de son utilisation abusive pour rejeter le journalisme critique, mais à ce phénomène s'est opposée une contre-attaque privilégiant les concepts de « désinformation » et d'« intox ». La désinformation s'est intensifiée et prend la forme, entre autres, de faits mensongers, de canulars, de la propagande, de théories du complot et du négationnisme. Elle est dans une large mesure planifiée et orchestrée dans le but d'installer de fausses informations dans l'esprit des gens ou de les détourner des véritables informations, et s'accompagne souvent d'opinions extrêmes et d'incitations à la haine, à la violence et à la discrimination. Si les réseaux sociaux et les applications de messagerie instantanée en sont les principaux vecteurs, il arrive également que des médias d'information véhiculent des éléments de désinformation.

Tendances en matière de sécurité des journalistes

14. Alors que les États membres continuent de travailler à la mise en œuvre du Plan d'action des Nations Unies sur la sécurité des journalistes et la question de l'impunité, on a fait les constatations suivantes : l'impunité pour les attaques perpétrées contre les journalistes persiste ; le nombre de cas de menaces et de harcèlement en ligne augmente, y compris ceux qui visent des femmes journalistes ; de nouvelles initiatives ont été lancées en matière de rapports et de suivi sur la sécurité des journalistes, notamment dans le cadre de l'indicateur 10.1 de l'ODD 16 ; et les États membres ont fait état de la prise de nouvelles mesures destinées à intensifier les efforts visant à prévenir les crimes commis contre les journalistes, protéger ces derniers et poursuivre en justice les auteurs de ces crimes.

15. Entre 2014 et 2018, l'UNESCO a recensé 495 meurtres de journalistes dans le monde, soit en moyenne presque deux meurtres par semaine. Bien que ce soit dans la région des États arabes que le plus grand nombre de journalistes a été tué pendant ces cinq années, les régions Amérique latine et Caraïbes et Asie et Pacifique l'ont dépassée en 2017 et 2018, devenant les régions les plus dangereuses pour les journalistes. Comme les années précédentes, la plupart des victimes étaient des journalistes locaux. De plus en plus de journalistes sont tués en dehors des zones de conflit, ce qui montre un changement de nature de la violence perpétrée à leur encontre. L'impunité pour ces crimes reste la norme, avec seulement 12 % d'affaires résolues au niveau mondial.

16. En plus des homicides, les journalistes sont exposés à des risques divers : enlèvement, disparition forcée, emprisonnement, torture. Les cas de harcèlement en ligne de journalistes et de professionnels des médias se multiplient, et, comme cela a été prouvé, ils ciblent de façon disproportionnée des femmes journalistes. L'utilisation de botnets et d'armées de trolls dans les cyberattaques visant des journalistes est en hausse dans toutes les régions du monde. Récemment, des gouvernements, des ONG et des médias d'information ont lancé plusieurs initiatives pour former les journalistes à la sécurité numérique et leur apprendre à contrer les menaces sexistes, en ligne et hors ligne.

17. Les États membres ont fait preuve de degrés de réactivité divers pour assurer le suivi et l'établissement de rapports relatifs aux meurtres de journalistes, ce qui a été effectué à l'aide de l'indicateur 10.1 de l'ODD 16, dans le cadre des examens nationaux volontaires et d'autres mécanismes. En 2019, on a observé une baisse importante du nombre d'États membres ayant répondu à la demande de la Directrice générale de l'UNESCO concernant la fourniture d'informations sur les enquêtes judiciaires relatives aux meurtres de journalistes par rapport aux deux années précédentes. Cependant, de nombreux États membres ont fourni dans leur réponse des informations sur les mesures concrètes prises pour améliorer la sécurité des journalistes et lutter contre l'impunité.

Conclusion

18. Il ressort des trois rapports « *In Focus* », respectivement relatifs à l'accès à l'information, aux médias et aux élections et à la sécurité des journalistes, que le paysage médiatique fait face à des possibilités et enjeux qui évoluent rapidement et sont au cœur même de la liberté d'expression et du développement des médias. Une surveillance continue est nécessaire pour aider à protéger la liberté de la presse et la sécurité des journalistes, afin que les médias puissent contribuer en toute indépendance à la promotion de sociétés pacifiques, justes et inclusives. Le mandat de l'UNESCO en tant qu'organisation responsable de l'indicateur 16.10.2 (accès à l'information) et son rôle dans le suivi de l'indicateur 16.10.1 (sécurité des journalistes) sont essentiels pour y parvenir.

19. Les rapports « *In Focus* » seront publiés le 18 novembre 2019 à l'adresse <http://en.unesco.org/world-media-trends-2019>.