



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

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-septième session

187 EX/6
Partie IX Add.

PARIS, le 30 septembre 2011
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE IX

**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES
AU SEIN DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT**

ADDENDUM

Résumé

Commentaire commun des associations du personnel, AIPU et STU,
à propos du rapport de la Directrice générale sur des questions
spécifiques.

I. Répartition géographique du personnel

A. Observations générales

1. Le document 187 EX/6 pose de sérieux problèmes quant au format adopté pour la présentation des données relatives à la répartition géographique au sein du Secrétariat. Pour parler sans détour, les informations fournies sont à peine compréhensibles, ce qui est d'autant plus frappant que les données concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes au Secrétariat sont, elles, parfaitement lisibles et transparentes. Par exemple, quand il est question de la répartition géographique, une distinction est établie entre les postes selon qu'ils sont financés sur le budget ordinaire ou à l'aide de fonds extrabudgétaires, un critère qui n'est pas appliqué aux données concernant l'équilibre entre les sexes.

2. Ce déséquilibre est insidieux, car l'une des raisons d'être des politiques en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes est de garantir que les missions du Secrétariat sont accomplies conformément aux valeurs proclamées par les États membres. La distinction établie entre les postes selon qu'ils sont financés sur le budget ordinaire ou à l'aide de fonds extrabudgétaires est par conséquent d'essence purement bureaucratique et n'a rien à voir avec ce qui a motivé la mise en place de telles politiques à l'origine.

3. Ensuite, la partie concernant la répartition géographique n'est pas sans susciter certaines préoccupations quant au bien-fondé de l'argumentation avancée pour justifier cette présentation des données. Ainsi, dans la plupart des documents, les données sont présentées par région, ce qui les rend plus lisibles et transparentes, mais ce qui les rend aussi plus sélectives dans leur présentation. En effet, il n'existe pas de présentation de la répartition régionale par classe, alors que ces mêmes informations sont fournies pour l'équilibre entre les sexes. Les seules données par classe sont fournies pour chaque pays, ce qui ne favorise ni la lisibilité ni la transparence.

4. En bref, nous sommes préoccupés par les informations présentées dans la rubrique consacrée à la répartition géographique. Ces données sont plus complexes et moins compréhensibles que celles fournies pour l'équilibre entre les sexes. Le Secrétariat répondra peut-être que l'équilibre entre les sexes ne porte que sur deux paramètres et non sur 193 (le nombre des États membres), mais l'analyse de la répartition géographique en fonction du critère régional est précisément le type d'approche qui améliore sensiblement la lisibilité de la situation globale.

5. Nous suggérons donc qu'à l'avenir le Secrétariat présente les données par classe et par région, et renonce à l'argument spécieux selon lequel la répartition géographique par pays est la seule manière officielle de présenter les données. En effet, puisque le Conseil exécutif reconnaît ces régions comme organiques à son mode de composition, il devrait en être de même pour le Secrétariat, en particulier quand il s'agit de mettre en lumière des données considérées comme importantes par les États membres.

B. Observations spécifiques

6. En dépit des efforts déployés par l'Organisation pour parvenir à une répartition géographique équilibrée au sein du personnel, la situation ne s'est pas améliorée et s'est même détériorée, le nombre d'États membres représentés étant tombé de 165 en 2008 à 152 en juin 2011.

7. Le rapport soumis à examen explique cette tendance à la baisse par les départs à la retraite, en indiquant les mesures prises par le Secrétariat pour remédier à la situation. Malheureusement, ces mesures se sont avérées insuffisantes. Pour comprendre pourquoi, le mieux est d'examiner certaines d'entre elles. Mesure 1 :

- recruter 10 jeunes cadres provenant d'États membres non représentés ou sous-représentés ;

- organiser deux ateliers de recrutement dans des pays non ou sous-représentés – toutefois en l'absence de spécification et d'indication, il est difficile d'imaginer qui sera invité à ces ateliers, comment ils seront organisés et par qui. La question n'est pas sans fondement, car il semble qu'aucun de ces ateliers n'ait encore été organisé ;
- organiser des réunions avec les secrétaires généraux des commissions nationales – un public très restreint, dirons-nous. Néanmoins deux de ces réunions ont déjà eu lieu avec GRULAC et ASPAC. Malheureusement, aucun plan d'action n'a encore été élaboré.

8. Il apparaît que ces mesures n'ont pas produit les résultats escomptés. Peut-être des actions supplémentaires visant à corriger la situation devraient-elles être mises en œuvre au sein même du Secrétariat, en particulier pendant le processus de sélection des candidats. L'expérience a montré que même lorsque les candidats à des postes vacants sont des ressortissants de pays sous-représentés et répondent à tous les critères, la priorité continue d'être donnée aux candidats venant de pays surreprésentés.

9. La situation ne sera pas améliorée par la mise en œuvre de mesures qui n'ont aucune chance d'être suffisantes. Nous sommes d'accord sur le fait que les avis de vacances de poste devraient cibler des pays sous-représentés ou non représentés, afin de susciter davantage de candidatures. Mais cela ne peut se faire que par le biais de réunions avec les délégations permanentes. Nous souhaiterions encourager ERI à collaborer avec HRM afin de s'assurer que l'avis bénéficie d'un placement adéquat, dans des périodiques ciblés des pays visés. Améliorer la répartition géographique ne signifie pas seulement que l'UNESCO doit augmenter le nombre d'États membres représentés, mais également qu'il faut améliorer l'équilibre général en termes de répartition des classes entre les groupes régionaux et à l'intérieur de ces groupes.

II. Équilibre entre les sexes au sein du personnel

10. En ce qui concerne la parité entre les sexes, la section 2 du document 187 EX/6 Partie IX montre également que les efforts du Secrétariat restent insuffisants. Pour ce qui est de l'un des principaux objectifs – la parité absolue pour les postes de directeur d'ici à 2015 – il ne faut pas espérer l'atteindre, ni même s'en approcher, car la proportion de femmes à ce niveau de fonction est bien inférieure à cet objectif et se situe à seulement 27 %, en n'ayant augmenté que de 3 % par rapport au précédent exercice biennal. À ce rythme, la parité ne sera pas atteinte avant 2025-2026.

11. Le Secrétariat fournit des informations sur les mesures prises en vue d'améliorer ces tendances, par exemple en fixant des objectifs aux secteurs ou aux bureaux. Mais ces mesures reviennent à répéter ce qui a déjà été fait précédemment. L'une des principales difficultés semble se situer dans le caractère relativement bureaucratique de ces mesures. Tout d'abord, il est assez problématique de lire que HRM a donné pour instruction aux secteurs/bureaux de recruter des femmes dans des proportions précises, mais sans préciser comment cette démarche ne contredira pas l'exigence de tenir compte, en premier lieu, des critères de compétences et de performance.

12. Ensuite, les mesures envisagées ont un caractère bureaucratique dans la mesure où elles ne répondent pas réellement au fait que les déséquilibres entre les sexes sont dus à la culture du Secrétariat dans son ensemble. Il convient de noter, par exemple, qu'aucune formation ne semble être proposée pour sensibiliser spécifiquement les agents recruteurs à la question de la parité entre les sexes, ses mérites et la meilleure manière d'y parvenir – il est louable d'inscrire la question du genre dans les formations institutionnelles, mais un ciblage spécifique des agents recruteurs s'avérerait plus utile.

13. Les méthodes exposées dans le document soumis à examen ne semblent pas prendre en compte le fait que la parité entre les sexes devrait être un objectif à poursuivre et à atteindre par un effort conjoint des femmes et des hommes. Cette réalité transparaît dans l'argument assez surprenant qui est avancé pour expliquer que les femmes représentant respectivement 69 % et

52 % du personnel des classes P-2 et P-3, les chiffres plus bas enregistrés aux niveaux P-4 et P-5 devraient progressivement augmenter en raison de la progression de carrière des personnels P-2/P-3. Cette hypothèse est peu convaincante.

14. En premier lieu, il reste à démontrer comment des déséquilibres qui s'opèrent au détriment des jeunes membres du personnel de sexe masculin sont un phénomène positif (étant en début de carrière, ils sont après tout les moins responsables des déséquilibres observés dans les classes supérieures aux leurs). En outre, sans indications claires sur la pyramide des âges à l'intérieur des différentes classes, il n'est pas possible d'écarter l'hypothèse selon laquelle cette situation pourrait tout simplement s'expliquer par le fait que beaucoup de femmes du personnel occupent des postes subalternes.

15. En deuxième lieu, le fait qu'il y ait plus de femmes que d'hommes à des postes subalternes ne permet pas de conclure que celles-ci vont automatiquement progresser dans leur carrière, surtout quand on sait que si la proportion de femmes au rang P-5 a reculé (dans une faible mesure), elle est en revanche en augmentation au rang P-2.

16. En outre, en étudiant les tendances et les mesures présentées dans le document 187 EX/6 Partie IX, force est de conclure que l'Organisation n'est pas engagée sur la bonne voie. Aussi bureaucratiques soient-ils, les efforts entrepris par HRM font apparaître que l'égalité entre les sexes n'est pas encore enracinée dans la culture du Secrétariat. Il semble que tout le monde ne soit pas convaincu que les déséquilibres dans la répartition par sexe et dans la répartition géographique sont un problème, précisément parce qu'ils impliquent que certaines personnes (membres du personnel ou postulants à des emplois) ne sont en réalité pas évalués sur la seule base de leurs compétences. Le recrutement étant entièrement décentralisé vers les secteurs, l'application du principe consistant, à compétences égales, à favoriser une candidate femme dépend souvent de la sensibilité du responsable qui recrute en ce qui concerne la question du genre. Cette décentralisation signifie également qu'il n'existe pas de mécanisme permettant de faire contrepoids au filtrage qui écarte les femmes et les ressortissants des pays sous-représentés qualifiés dès les premières étapes de la procédure de recrutement, avant même l'établissement des listes de candidats qui seront reçus en entretien.

17. Enfin, un autre sujet de préoccupation est celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'un des trois axes du Plan d'action pour la parité entre les sexes. Le Plan d'action actuel se concentre presque exclusivement sur l'emploi des conjoints, qui n'est cependant qu'un des aspects d'un sujet à plusieurs dimensions. Par exemple, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également un problème de parentalité qui englobe les congés de maternité et les congés parentaux pour tous, y compris les emplois temporaires, et de bonnes conditions pour la garde des enfants (la question du jardin d'enfants). Certes, le Manuel contient des dispositions à cet égard, mais il n'en demeure pas moins que d'importantes améliorations sont nécessaires pour que la question de la parité entre les sexes s'inscrive de plein droit dans la culture du Secrétariat.

18. Les deux associations du personnel restent par conséquent préoccupées de constater la lenteur des progrès accomplis dans la poursuite des objectifs géographiques et de genre, progrès qui pourraient être encore compromis par les propositions inscrites dans la Stratégie de gestion des ressources humaines, en particulier celles qui portent sur le recrutement, la mobilité et les dispositions contractuelles.

Président de l'AIPU

Président du STU