|  |  |
| --- | --- |
| **Conférence de plénipotentiaires (PP-14)Busan, 20 octobre - 7 novembre 2014** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| SÉANCE PLÉNIÈRE | **Document 32-F** |
|  | **26 février 2014** |
|  | **Original: anglais** |
|  |
| Canada |
| PROPOSITIONS POUR LES TRAVAUX DE LA CONFéRENCE |
| PRéSENTATION D'UN PROJET DE PROPOSITION DE MODIFICATION DE LA RéSOLUTION 48 (RéV. GUADALAJARA, 2010) |
|  |

Au titre de la Résolution 55 (Doha, 2006) de la CMDT, intitulée "Promouvoir l'égalité hommes/femmes dans la perspective de sociétés de l'information inclusives", et de la Résolution 70 (Rév. Guadalajara, 2010) de la Conférence de plénipotentiaires, intitulée "Intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT, promotion de l'égalité hommes/femmes et autonomisation des femmes grâce aux technologies de l'information et de la communication", le Conseil a été chargé d'accélérer l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes dans l'ensemble de l'UIT, dans la limite des ressources budgétaires existantes, afin de garantir le renforcement des capacités et l'accession des femmes à des emplois de cadres supérieurs.

En conséquence, comme indiqué dans le rapport présenté au Conseil à sa session de 2013 par le Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a été adopté et est appliqué dans l'ensemble du système des Nations Unies. Pour la première fois, l'ONU disposera d'une série de mesures communes grâce auxquelles il sera possible de mesurer les progrès accomplis dans ses activités et politiques liées à l'égalité hommes/femmes. Les différentes institutions des Nations Unies poursuivent leurs travaux pour aligner leurs indicateurs de résultats, ainsi que leurs politiques et leurs processus de travail, sur l'égalité des sexes. Un groupe intersectoriel sur l'égalité hommes/femmes a été mis en place en interne à l'UIT à cet effet.

L'un des volets essentiels de ce processus concerne le recrutement de femmes qualifiées à des postes de responsabilité à l'UIT. Conformément à de nombreuses Résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui ont mis en avant la nécessité d'assurer une parité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies, il est proposé d'apporter des modifications à la Résolution 48 (Rév. Guadalajara, 2010) de la Conférence de plénipotentiaires, intitulée "Gestion et développement des ressources humaines", dans une nouvelle Annexe II qui présenterait des mesures concrètes pouvant être mises en œuvre pour faciliter le recrutement des femmes à l'UIT. La mise en oeuvre des mesures proposées, qui continuent de s'inscrire dans le respect du principe de l'égalité et des critères requis concernant les qualifications et les compétences, permettra de faire en sorte que le principe d'équité et l'objet des Résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies au sujet de la parité hommes/femmes puissent se traduire dans les faits.

En conséquence, les modifications qu'il est proposé d'apporter à la Résolution 48 sont présentées pour adoption.

MOD CAN/32/1

RÉSOLUTION 48 (Rév.Busan, 2014)

Gestion et développement des ressources humaines

La Conférence de plénipotentiaires de l'Union internationale des télécommunications (Busan, 2014),

reconnaissant

le numéro 154 de la Constitution de l'UIT,

rappelant

*a)* la Résolution 48 (Rév. Antalya, 2006) de la Conférence de plénipotentiaires, sur la gestion et le développement des ressources humaines;

*b)* la Résolution 47 (Rév. Minneapolis, 1998) de la Conférence de plénipotentiaires, relative à la question de la protection du pouvoir d'achat des pensions et à celle de la compétitivité du système de rémunération du personnel de toutes les catégories;

*c)* la Résolution 49 (Kyoto, 1994) de la Conférence de plénipotentiaires, relative à la nécessité de veiller à ce que les normes de classement des emplois du régime commun des Nations Unies soient correctement appliquées aux emplois de direction, compte tenu du niveau de responsabilité et de la délégation de pouvoirs,

notant

*a)* le plan stratégique de l'Union, exposé dans la Résolution 71 (Rév. Guadalajara, 2010) de la présente Conférence et la nécessité de disposer d'un personnel hautement compétent et motivé pour atteindre les buts qui y sont fixés;

*b)* les différentes politiques[[1]](#footnote-1)1 qui ont une incidence sur le personnel de l'UIT, notamment, entre autres, les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), les Statut et Règlement du personnel de l'UIT et les politiques de l'Union en matière de déontologie;

*c)* l'adoption de dix (10) résolutions par l'Assemblée générale des Nations Unies depuis 1996, la plus récente ayant été adoptée en 2010 (Résolution 64/141 de l'Assemblée générale des Nations Unies), mettant en avant la nécessité d'assurer la parité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies;

*d)* la Décision 517, adoptée par le Conseil de l'UIT à sa session de 2004, sur le renforcement du dialogue entre le Secrétaire général et le Conseil du personnel de l'UIT;

*e)* la Résolution 1253, adoptée par le Conseil à sa session de 2006, portant création du groupe tripartite sur la gestion des ressources humaines et les divers rapports que ce groupe a soumis au Conseil concernant les résultats qu'il a obtenus, par exemple l'élaboration du plan stratégique, l'établissement d'une politique en matière de déontologie et d'autres activités;

*f)* le plan stratégique pour les ressources humaines adopté par le Conseil à sa session de 2009 (Document C09/56) en tant que document évolutif,

considérant

*a)* l'importance que revêtent les ressources humaines de l'Union pour permettre à celle-ci d'atteindre ses buts;

*b)* que les stratégies de l'UIT en matière de ressources humaines devraient mettre l'accent sur le fait qu'il importe d'avoir en permanence des effectifs ayant une formation solide et d'offrir des formations plus ciblées aux fonctionnaires en poste, tout en tenant compte des contraintes budgétaires;

*c)* l'intérêt, pour l'Union et son personnel, que revêt la mise en valeur optimale de ces ressources, par le biais de différentes activités de développement des ressources humaines, dont la formation en cours d'emploi et des programmes de formation en fonction du niveau des effectifs;

*d)* l'incidence qu'ont sur l'Union et son personnel l'évolution constante des activités dans le domaine des télécommunications et la nécessité, pour l'Union et ses ressources humaines, de s'adapter à cette évolution par l'intermédiaire de la formation et du développement du personnel;

*e)* l'importance que revêtent la gestion et le développement des ressources humaines pour les orientations et objectifs stratégiques de l'UIT;

*f)* la nécessité de suivre une politique de recrutement qui réponde aux besoins de l'Union, notamment en redéployant des emplois et en recrutant des spécialistes en début de carrière;

*g)* la nécessité de continuer à améliorer la répartition géographique des fonctionnaires nommés de l'Union;

*h)* la nécessité de faciliter le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans les catégories professionnelle et supérieure, en particulier à des emplois de niveau élevé;

*i)* les progrès constants des télécommunications et des technologies de l'information et de la communication et de leur exploitation et, en conséquence, la nécessité de recruter les spécialistes les plus compétents,

décide

1 que le développement et la gestion des ressources humaines de l'UIT doivent être compatibles avec les objectifs et activités de l'Union et avec le régime commun des Nations Unies;

2 que les recommandations de la CFPI approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies doivent continuer d'être mises en œuvre;

3 que, avec effet immédiat, dans les limites des ressources financières disponibles et dans la mesure du possible, les emplois vacants doivent être pourvus grâce à une plus grande mobilité du personnel en service;

4 que la mobilité interne doit, dans la mesure du possible, être conjuguée à la formation, de manière que le personnel puisse être utilisé là où il est le plus nécessaire;

5 que la mobilité interne doit être appliquée, dans la mesure où cela est possible, pour couvrir les besoins lorsque des fonctionnaires partent en retraite ou quittent l'UIT, afin de réduire le niveau des effectifs sans mettre fin à des contrats;

6 que, conformément au *reconnaissant* ci-dessus[[2]](#footnote-2)2, les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieure doivent continuer d'être recrutés sur une base internationale et que les emplois devant faire l'objet d'un recrutement extérieur doivent donner lieu à la diffusion la plus large possible et doivent être communiqués aux administrations de tous les Etats Membres de l'Union; cependant, des possibilités de promotion raisonnables doivent continuer d'être offertes au personnel en fonction;

7 que, lorsque des emplois vacants sont pourvus par recrutement international, lors du choix entre plusieurs candidats ayant les qualifications requises pour l'emploi, la préférence doit être donnée aux candidats des régions du monde qui sont sous-représentées dans les effectifs de l'Union, en tenant compte de la parité prescrite par le régime commun de Nations Unies entre le personnel féminin et le personnel masculin;

8 que, lorsque des emplois sont pourvus par recrutement international et qu'aucun candidat ne possède toutes les qualifications requises, le recrutement pourra se faire au grade immédiatement inférieur, étant entendu que, puisqu'il ne répond pas à tous les critères requis, le candidat retenu devra remplir certaines conditions avant d'assumer toutes les responsabilités inhérentes à l'emploi et d'être promu au grade de l'emploi considéré,

charge le Secrétaire général

1 de veiller à ce que la gestion et le développement des ressources humaines contribuent à la réalisation des objectifs de gestion de l'UIT;

2 de continuer d'établir, avec l'assistance du Comité de coordination, et de mettre en œuvre des plans de gestion et de développement des ressources humaines à moyen et à long termes pour répondre aux besoins de l'Union, de ses membres et de son personnel, y compris en définissant des points de référence dans le cadre de ces plans;

3 d'étudier les modalités d'application, à l'Union, des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines et de faire rapport au Conseil sur les relations entre la direction et le personnel de l'Union;

4 d'élaborer des politiques et des procédures complètes de recrutement visant à améliorer la répartition géographique et la répartition hommes/femmes des fonctionnaires nommés (voir l'Annexe II);

5 selon qu'il sera approprié dans les limites financières disponibles, compte tenu de la répartition géographique et de l'équilibre entre le personnel féminin et le personnel masculin, de recruter des spécialistes en début de carrière aux niveaux P.1/P.2;

6 afin d'encourager la formation pour valoriser la compétence professionnelle au sein de l'Union, et sur la base de consultations des membres du personnel, s'il y a lieu, d'examiner les moyens de mettre en œuvre un programme de formation à l'intention des cadres comme du personnel, dans les limites des ressources financières disponibles de l'Union, et de faire rapport au Conseil sur la question;

7 de continuer à présenter au Conseil des rapports annuels sur la mise en œuvre du Plan stratégique pour les ressources humaines et de présenter au Conseil, si possible sous forme électronique, des statistiques concernant les points énumérés dans l'Annexe I de la présente Résolution et sur d'autres mesures prises pour donner suite à celle-ci,

charge le Conseil

1 de faire en sorte, dans toute la mesure possible compte tenu des niveaux budgétaires approuvés, que les ressources humaines et financières nécessaires soient mises à disposition pour régler les problèmes liés à la gestion et au développement des ressources humaines à l'UIT dès qu'ils se posent;

2 d'examiner les rapports du Secrétaire général sur ces questions et de décider des mesures à prendre;

3 de dégager pour la formation en cours d'emploi, en fonction d'un programme établi, les ressources voulues, qui devraient dans la mesure du possible représenter 3 pour cent du budget consacré aux dépenses de personnel;

4 de suivre avec la plus grande attention la question du recrutement et d'adopter les mesures qu'il juge nécessaires, dans la limite des ressources existantes et d'une façon qui soit compatible avec le régime commun des Nations Unies, pour attirer un nombre suffisant de candidats qualifiés auxemplois mis au concours par l'Union, compte tenu, en particulier, des points *b)*, *c) et h)* du *considérant* ci-dessus.

ANNEXE i DE LA RÉSOLUTION 48 (Rév. busan, 2014)

Sujets à traiter dans les rapports soumis au Conseil sur les questions
de personnel, y compris le personnel des bureaux régionaux et
des bureaux de zone, et les questions de recrutement

– Représentation géographique

– Politique en matière de carrières

– Moral du personnel

– Equilibre entre recrutement externe et recrutement interne

– Parité hommes/femmes

– Politique en matière de contrats

– Mise en œuvre du plan de développement des ressources humaines

– Amélioration des services fournis en matière de ressources humaines

– Harmonisation entre les priorités stratégiques de l'Union, d'une part, et les fonctions du personnel et les emplois, d'autre part

– Formation en cours d'emploi

– Processus de recrutement et de promotions

– Programmes de départ volontaire et de retraite anticipée

– Emplois pour des périodes de courte durée

– Souplesse des conditions de travail

– Relations entre la direction et le personnel

– Diversité sur le lieu de travail

– Harcèlement

– Sécurité au travail

– Conformité avec les politiques et/ou recommandations du régime commun des Nations Unies

– Evaluation du comportement professionnel et rapports d'évaluation

– Planification du renouvellement des effectifs

– Personnes handicapées, et notamment services et moyens mis à la disposition du personnel handicapé

– Utilisation d'enquêtes et de questionnaires afin de recueillir l'avis de tout le personnel, s'il y a lieu.

ANNEXE iI DE LA RÉSOLUTION 48 (Rév. Busan, 2014)

Faciliter le recrutement des femmes à l'UIT

1 Dans le cadre des limites budgétaires existantes, l'UIT devrait diffuser les avis de vacance le plus largement possible afin d'encourager des femmes qualifiées à présenter leur candidature.

2 Les Etats Membres de l'UIT sont invités à mettre en avant des candidates qualifiées, dans toute la mesure possible.

3 Dans les avis de vacance, les candidatures féminies devraient être encouragées.

4 Il conviendrait de modifier les procédures de recrutement à l'UIT afin de faire en sorte que, si le nombre de candidatures le permet, à chaque étape de la sélection, au moins 33% de tous les candidats retenus en vue de l'étape suivante soient des femmes.

5 Sauf s'il n'y a pas de candidate qualifiée, une femme devra figurer dans chaque liste de candidats retenus qui sera présentée au Secrétaire général en vue d'une nomination.

6 Un rapport annuel décrivant les activités en lien avec les points 4 et 5 ci-dessus devra être présenté au Conseil à sa session annuelle, pour examen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 1 telles que la politique contractuelle, la planification du renouvellement des effectifs, la formation et le développement des ressources humaines, etc. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Numéro 154 de la Constitution: *"2 La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Union les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible doit être dûment prise en considération."* [↑](#footnote-ref-2)