|  |  |
| --- | --- |
| **Conférence de plénipotentiaires (PP-14) Busan, 20 octobre - 7 novembre 2014** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| SÉANCE PLÉNIÈRE | **Document 88-F** |
|  | **9 octobre 2014** |
|  | **Original: espagnol** |
|  | |
| Venezuela (République bolivarienne du) | |
| propositions pour les travaux de la conférence | |
| PArtIe 1 – projet de proposition de modification  DE LA RéSOLUtioN 48 (RéV. GUADALAJARA, 2010)  de la conférence de plénipotentiaires | |

Gestion et développement des ressources humaines

# 1 Introduction

Les Etats Membres et les Membres de Secteur ont reconnu et adopté plusieurs engagements sur le plan international en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l’autonomisation des femmes, dans le cadre desquels l'égalité hommes/femmes est considérée comme relevant des droits de l’homme et comme étant un moteur du développement social.

En 2012, l’Organisation des Nations Unies est convenue d’un plan d’action à l’échelle du système des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes (ONU-SWAP), visant à ce que les travaux des institutions des Nations Unies intègrent le respect du principe de l’égalité hommes/femmes et l’inclusion au niveau de chaque institution, et qui permette de rendre compte facilement de ces travaux aux Etats Membres, de telle façon que la communauté internationale puisse, dans le cadre de la coordination au niveau de l’Organisation des Nations Unies, réaliser des progrès en matière d’égalité hommes/femmes et d’autonomisation des femmes.

Pour sa part, l’UIT, lors de son Assemblée mondiale de normalisation des télécommunications (2012) et de sa Conférence mondiale de développement des télécommunications (2014), a adopté l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes, dans sa sphère de compétence, afin de promouvoir des synergies, de devenir une organisation modèle en matière d'égalité hommes/femmes et d’utiliser le potentiel des télécommunications et des technologies de l’information et de la communication pour contribuer à l’autonomisation des femmes et des jeunes filles dans le monde entier.

Dans ce contexte, la Résolution 48 (Rév. Guadalajara, 2010) de la Conférence de plénipotentiaires intitulée "Gestion et développement des ressources humaines" vise à contribuer à la réalisation des objectifs susmentionnés en matière d’égalité hommes/femmes. Nous estimons néanmoins qu’il convient de lui apporter plusieurs modifications visant à faciliter et garantir sa mise en œuvre, principalement avec le concours des bureaux régionaux. En effet, ces bureaux, qui entretiennent des liens étroits avec les Etats Membres et offrent des possibilités en matière de participation des femmes aux travaux de l’UIT, sont particulièrement bien placés pour assurer la parité hommes/femmes au sein de l’Union.

# 2 Proposition

Compte tenu de ce qui précède, la révision suivante de la Résolution 48 est présentée pour examen.

MOD VEN/88/1

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)* 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;

*d)* 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;

*e)* la Résolution 25 (Rév. Guadalajara, 2010) de la Conférence de plénipotentiaires relative au renforcement de la présence régionale, et plus précisément à l’importance du rôle joué par les bureaux régionaux dans la diffusion des informations sur les activités de l’UIT avec ses Etats Membres et ses Membres de Secteur;

*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;

*g)* le plan d’action à l’échelle du système des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes (ONU-SWAP),

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, équitablement répartis sur le plan géographique et ménageant un équilibre entre les hommes et les femmes, 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 parvenir à une répartition géographique équitable des fonctionnaires nommés de l'Union;

*h)* la nécessité d'assurer 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 et par le biais des bureaux régionaux; 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 l'équilibre qu'il est souhaitable d'obtenir 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 en collaboration avec les bureaux régionaux, 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 à brève échéance une politique complète de recrutement à long terme visant à assurer une répartition géographique équitable et l’égalité hommes/femmes des fonctionnaires nommés;

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 de la présente Résolution et sur d'autres mesures prises pour donner suite à celle-ci,

charge le Conseil

1 de faire en sorte 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, compte tenu des niveaux budgétaires approuvés;

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)* et *c)* du *considérant* ci-dessus.

ANNEXE 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

– Equilibre 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.

\* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \*

partIe 2 - projet de proposition de modification   
DE LA RéSOLUtioN 177 (GUADALAJARA, 2010)

**Conformité et interopérabilité**

La République bolivarienne du Venezuela a le plaisir de soumettre à la Conférence de plénipotentiaires de 2014 (PP-14) sa proposition relative au Programme sur la conformité et l'interopérabilité (C&I), initialement créé en vertu de la Résolution 177 (Guadalajara, 2010), qui repose sur quatre piliers, à savoir: 1) l'évaluation de la conformité; 2) les réunions sur l'interopérabilité; 3) le renforcement des capacités en matière de ressources humaines; et 4) l'assistance pour l'établissement de centres de test et de programmes C&I dans les pays en développement. Cette proposition est essentiellement motivée par les réussites et l’expérience du Gouvernement vénézuélien en matière de création et d’ouverture, par le Ministère du pouvoir populaire pour la science, la technologie et l'innovation, de laboratoires de test en vue de la certification des équipements de télécommunication dans les domaines de la compatibilité électromagnétique (CEM), de la mesure du débit d'absorption spécifique (DAS) pour les téléphones mobiles cellulaires, des conditions climatiques, de la caractérisation des éléments rayonnants et des fonctionnalités essentielles des récepteurs ISDB-Tb.

Rappel

La [Résolution 177 (Guadalajara, 2010)](http://www.itu.int/council/Basic-Texts/ResDecRec-PP10-f.doc#res177) de la Conférence de plénipotentiaires a donné lieu à la définition du Programme de l'UIT sur la conformité et l'interopérabilité (C&I), constitué des quatre piliers suivants :

1) l'évaluation de la conformité

2) les réunions sur l'interopérabilité

3) le renforcement des capacités en matière de ressources humaines

4) l'assistance pour l'établissement de centres de test et de programmes C&I dans les pays en développement.

Les piliers 1 et 2 relèvent de la responsabilité du Bureau de la normalisation des télécommunications (TSB), tandis que les piliers 3 et 4 relèvent de celle du Bureau de développement des télécommunications (BDT).

La mise en œuvre opérationnelle dudit programme est réalisée au moyen d’actions spécifiques définies dans un Plan d’action pour la conformité et l'interopérabilité, initialement élaboré par la société de conseil KPMG en avril 2012 ([*C12/INF/7: Rapport final – Etablissement par KPMG d'un plan d'affaires sur la conformité et l'interopérabilité*](http://www.itu.int/md/S12-CL-INF-0007/en)) pour la période 2012-2016. Ce n’est toutefois qu’en juin 2012 que le Secrétaire général a officiellement soumis au Conseil, pour examen et approbation, une proposition de Plan d’action pour la conformité et l'interopérabilité ([C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)), plan qui a par la suite été mis à jour en juin 2013 ([*C13/24(Rév.1)*](https://www.itu.int/md/dologin_md.asp?lang=en&id=S13-CL-C-0024!R1!MSW-E)) et en mai 2014 ([*C14/24(Rév.1)*](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)). Ainsi, pendant la période 2010-2014, le TSB et le BDT ont entrepris la mise en œuvre concrète et financière de chacune des actions multidisciplinaires énoncées dans lesdits plans d’action pour les quatre piliers, en vue de la réalisation des politiques définies dans la Résolution 177 (Guadalajara, 2010).

Chacun des trois Secteurs de l’UIT a élaboré une Résolution relative à la conformité et l'interopérabilité: ainsi, des instructions ont été données à l'UIT-D en vertu de la [Résolution 47](http://www.itu.int/ITU-D/tech/ConformanceInteroperability/ConformanceInterop/WTDC10_Res47.pdf) (Rév. Dubaï, 2014) de la Conférence mondiale de développement des télécommunications (CMDT), à l'UIT-R en vertu de la [Résolution 62](http://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.62-2012-PDF-F.pdf) de l'Assemblée des radiocommunications (AR-12), et à l'UIT-T en vertu de la [Résolution 76](http://www.itu.int/en/ITU-T/wtsa12/Documents/resolutions/Resolution76.pdf) (Rév. Dubaï, 2012) de l'Assemblée mondiale de normalisation des télécommunications (AMNT).

Proposition

La République bolivarienne du Venezuela propose de modifier la Résolution 177 afin d’y inclure des lignes directrices rendant compte de la nécessité de soutenir, d'améliorer et de renforcer les composantes normalisation, métrologie, tests, certification et accréditation de l’infrastructure nationale relative à la qualité déjà présente dans chaque Etat Membre, une importance particulière étant accordée au secteur des télécommunications. Ceci aiderait à rendre plus uniforme et équitable la répartition géographique du niveau de développement de ces composantes entre les Etats Membres, qui peuvent les utiliser comme outil essentiel pour la mise en place au niveau local ou régional de systèmes d'évaluation de la conformité qui répondent à leurs besoins réels et à leurs objectifs légitimes, conformément aux dispositions de l’Accord de l’OMC sur les obstacles techniques au commerce (OTC).

MOD VEN/88/2

RÉSOLUTION 177 (rév. Busan, 2014)

Conformité et interopérabilité

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

reconnaissant

*a)* que l'Assemblée mondiale de normalisation des télécommunications (AMNT) a adopté la Résolution 76 (Rév. Dubaï, 2012);

*b)* que l’Assemblée des radiocommunications (AR) a adopté la Résolution 62 (Genève, 2012);

*c)* que la Conférence mondiale de développement des télécommunications (CMDT) a adopté la Résolution 47 (Rév. Dubaï, 2014);

*d)* que, à ses sessions de 2013 et 2014, le Conseil de l'UIT a mis à jour le Plan d’action relatif au Programme sur la conformité et l'interopérabilité, initialement établi en 2012, qui repose sur les piliers suivants: 1) l'évaluation de la conformité; 2) les réunions sur l'interopérabilité; 3) le renforcement des capacités des ressources humaines; et 4) l'assistance pour l'établissement de centres de test et de programmes C&I dans les pays en développement;

*e)* les rapports d’activité périodiques présentés par le Secrétaire général au Conseil à ses sessions de 2012 (Document C12/48), 2013 (Document C13/24(Rév.1)) et 2014 (Document C14/24(Rév.1)), ainsi qu'à la présente Conférence (Document PP-14/63);

*f)* que, par sa Résolution 123 (Rév. Guadalajara, 2010), la Conférence de plénipotentiaires a chargé le Secrétaire général et les directeurs des trois Bureaux d'œuvrer en étroite coopération à la mise en œuvre d'initiatives permettant de réduire l'écart en matière de normalisation entre pays en développement et pays développés;

*g)* que l'évaluation de conformité est la solution acceptée pour démontrer qu'un produit est conforme à une norme internationale et qu'elle est de plus en plus importante dans le contexte des engagements pris par les Membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en matière de normalisation internationale, en vertu de l'Accord sur les obstacles techniques au commerce (OTC),

décide

1 d'entériner les objectifs de la Résolution 76 (Rév. Dubaï, 2012) de l'AMNT, de la Résolution 62 (Genève, 2012) de l’AR et de la Résolution 47 (Rév. Dubaï, 2014) de la CMDT ainsi que le Plan d’action relatif au Programme sur la conformité et l'interopérabilité, révisé par le Conseil à sa session de 2014 (Document C14/24(Rév.1);

2 de mettre en œuvre ce programme de travail sur la conformité et l'interopérabilité, en mettant l’accent sur la nécessité de soutenir, d'améliorer et de renforcer les composantes normalisation, métrologie, tests, certification et accréditation de l’infrastructure nationale relative à la qualité dont dispose chaque Etat Membre, une importance particulière étant accordée au secteur des télécommunications, pour permettre une répartition géographique plus équitable et uniforme du niveau de développement des composantes de l’infrastructure nationale relative à la qualité de tous les Etats Membres, qui peuvent les utiliser comme outil essentiel pour la mise en place, au niveau local ou régional, de systèmes d'évaluation de la conformité qui répondent à leurs besoins réels et à leurs objectifs légitimes définis dans l’Accord de l’OMC sur les obstacles techniques au commerce;

3 d'aider les pays en développement à établir des centres régionaux ou sous-régionaux de conformité et d'interopérabilité, ainsi qu’à renforcer et améliorer les centres existants, afin qu’ils obtiennent l’accréditation nécessaire pour réaliser les tests sur les équipements, leur étalonnage et leur certification, et puissent ainsi fournir dans leur zone géographique des services de test, d’étalonnage et de certification reconnus au niveau international, conformément à leurs besoins réels et à leurs objectifs légitimes définis dans l’Accord de l’OMC sur les obstacles techniques au commerce,

charge le directeur du Bureau de la normalisation des télécommunications

1 de poursuivre les consultations, avec l’appui des bureaux régionaux et des bureaux de zone, avec toutes les parties prenantes de toutes les régions, principalement dans les pays en développement, en prenant en considération les besoins de chaque région en vue d'en tenir compte dans l’élaboration et la mise en œuvre du Plan d’action relatif au Programme sur la conformité et l'interopérabilité adopté et révisé par le Conseil, qui comprend les activités relatives aux piliers 3) renforcement des capacités en matière de ressources humaines et 4) assistance pour l'établissement de centres de test dans les pays en développement et la modernisation et le renforcement des centres déjà existants, en collaboration avec le directeur du BDT;2 de réaliser les études nécessaires pour identifier les facteurs communs aux différents systèmes d'évaluation de la conformité sur la base des certifications nationales ou régionales obligatoires existantes, au titre de l’Accord de l’OMC, telles que FCC, CE, NOM, CCC ou ANATEL, entre autres, afin que les domaines concernés (CEM, sécurité des personnes, rayonnements non ionisants, conditions environnementales, etc.) puissent être harmonisés pour assurer des niveaux de qualité équivalents à tous les utilisateurs, quel que soit l’endroit où ils se trouvent;

3 de créer des mécanismes de coopération avec les organisations de normalisation, permettant de faciliter et d’accélérer les processus suivants: élaboration de Recommandations de l’UIT relatives à l’évaluation de la conformité des équipements et systèmes; adoption au niveau national ou régional, par les pays en développement, de normes techniques de ces organisations et/ou de Recommandations de l’UIT relatives à l’évaluation de la conformité des équipements et systèmes;

4 d'élaborer et d’exécuter, en collaboration avec les directeurs du BDT et du BR, un plan d’action annuel pour la mise en œuvre à long terme de la présente Résolution;

5 de soumettre au Conseil, en collaboration avec les directeurs du BDT et du BR, des rapports d'activité contenant les résultats des études et les contributions des bureaux régionaux et des bureaux de zone sur la mise en œuvre de la présente Résolution;

6 de promouvoir la mise en œuvre de la Résolution 76 (Rév. Dubaï, 2012) de l'AMNT, avec l’appui des bureaux régionaux et des bureaux de zone, et de faire rapport au Conseil,

charge le directeur du Bureau de développement des télécommunications, en étroite collaboration avec le directeur du Bureau de la normalisation des télécommunications et le directeur du Bureau des radiocommunications

1 de promouvoir la mise en œuvre de la Résolution 47 (Rév. Dubaï, 2014) de la CMDT, avec l’appui des bureaux régionaux et des bureaux de zone, en particulier en ce qui concerne l’organisation et le déroulement dans les pays en développement d’activités de renforcement des capacités en matière de ressources humaines (pilier 3) pour encourager la participation de professionnels de ces pays, et en ce qui concerne le soutien, la modernisation et le renforcement des centres de conformité et d'interopérabilité, afin qu’ils obtiennent l’accréditation nécessaire pour réaliser les tests sur les équipements et systèmes, leur étalonnage et leur certification (pilier 4), et de faire rapport au Conseil;

2 de promouvoir la mise en œuvre de la Résolution 62 (Genève, 2012) de l'AR, avec l’appui des bureaux régionaux et des bureaux de zone, en particulier, et de faire rapport au Conseil,

invite le Conseil

1 à examiner les rapports des directeurs du Bureau de la normalisation des télécommunications, du Bureau des radiocommunications et du Bureau de développement des télécommunications et à prendre toutes les mesures nécessaires pour contribuer à la réalisation des objectifs de la présente Résolution;

2 à faire rapport à la prochaine Conférence de plénipotentiaires sur les progrès accomplis concernant la présente Résolution,

invite les Membres de Secteur

1 à alimenter la base de données pilote sur la conformité en y versant des informations relatives à des produits dont la conformité aux Recommandations UIT-T applicables aura été testée dans des laboratoires d'essai accrédités (première, deuxième ou tierce partie), ou par des organismes de certification accrédités, ou selon des procédures adoptées par une organisation de normalisation ou un Forum agréé conformément à la Recommandation UIT-T A.5;

2 à participer aux réunions sur l'interopérabilité organisées à l'initiative de l'UIT;

3 à participer activement au renforcement des capacités des pays en développement en matière d'essais de conformité et d'interopérabilité, ainsi qu'à la modernisation et au renforcement des centres de test existants en vue de leur accréditation, notamment en ce qui concerne la formation en cours d'emploi, en particulier dans le cadre d'éventuels contrats de fourniture d'équipements, de services et de systèmes de télécommunication à ces pays,

invite les organisations agréées conformément à la Recommandation UIT-T A.5

1 à participer aux activités relatives à la base de données pilote de l'UIT sur la conformité et, en partageant des liens sur une base mutuelle, à élargir la portée de cette base de données en faisant mention d'autres Recommandations et normes concernant tel ou tel produit, à mieux faire connaître les produits des fournisseurs et à élargir le choix des produits offerts aux utilisateurs;

2 à participer aux programmes et aux activités de renforcement des capacités des pays en développement organisés à l'initiative du TSB et du BDT, en offrant notamment aux experts de ces pays – en particulier aux experts représentant des opérateurs – la possibilité d'acquérir une expérience en cours d'emploi,

invite les Etats Membres

1 à contribuer à la mise en œuvre de la présente Résolution;

2 à encourager les organismes nationaux ou régionaux d'essai à aider l'UIT à mettre en œuvre la présente Résolution;

3 à adopter des systèmes et des procédures d'évaluation de la conformité conformes aux dispositions de l’Accord de l’OMC sur les obstacles techniques au commerce et susceptibles de se traduire par une amélioration de la qualité de service/qualité d'expérience ainsi que par une probabilité accrue d'interopérabilité des équipements, des services et des systèmes, et par la concrétisation d'objectifs légitimes,

invite en outre les Etats Membres

à contribuer aux travaux de la prochaine Assemblée des radiocommunications, qui se tiendra en 2016, pour que celle-ci examine et prenne les mesures appropriées qu'elle jugera nécessaires en matière de conformité et d’interopérabilité.

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

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)