|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2018Genève, 17-27 avril 2018** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.10** | **Document C18/63-F** |
| **8 mars 2018** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général |
| stratégie DE L'UIT sur la parité hommes/femmes |

|  |
| --- |
| RésuméLe Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies a prié toutes les institutions spécialisées du système des Nations Unies d'élaborer leur stratégie sur la parité hommes/femmes afin de mettre en œuvre la stratégie lancée dans ce domaine par le Secrétaire général de l'ONU en septembre 2017 à l'échelle du système des Nations Unies. Le présent document reprend la stratégie de l'UIT, dans laquelle il est proposé de mettre en œuvre un ensemble de recommandations.Suite à donnerLe Conseil est invité **à approuver** la stratégie sur la parité hommes/femmes.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Références[Stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf) |

# 1 Introduction

Le Secrétaire général de l'ONU, M. António Guterres, a examiné la question de l'égalité des sexes à sa première réunion du Comité exécutif de l'ONU en janvier 2017, et il a officiellement lancé la stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies[[1]](#footnote-1) en septembre 2017. D'une manière générale, il faudra environ 17 ans pour que l'ONU parvienne à la parité des sexes. Si les politiques, rapports et recommandations ont été nombreux dans ce domaine, leur mise en œuvre a été entravée principalement par un manque de responsabilité et de volonté politique à long terme, par l'absence de mesures d'accompagnement et de conditions propices, et par les résistances des principales parties prenantes. Il existe, dans l'ensemble du système, une corrélation négative en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de responsabilité; autrement dit, plus on monte dans la hiérarchie, moins on y trouve de femmes, et le rythme d'évolution est bien trop lent.

M. Guterres a fait de cette question une priorité dès le début de son mandat, en soulignant que l'égalité des sexes était un impératif fonctionnel si l'on voulait renforcer et moderniser l'ONU. L'égalité des sexes, qui est fondamentalement un droit, est de plus en plus nécessaire à l'efficacité, l'influence et la crédibilité de l'ONU. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, il existe une corrélation directe entre l'accroissement de la diversité et des gains majeurs d'efficacité et d'efficience fonctionnelles.

Dans une communication en date du 27 décembre 2017, le Conseil des chefs de secrétariat a prié l'UIT de soumettre sa stratégie sur la parité hommes/femmes et son plan de mise en œuvre au Secrétariat du Comité de haut niveau sur la gestion (HLCM).

A sa réunion de janvier 2018, le Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines (CWG-FHR) a demandé que la stratégie de l'UIT sur la parité hommes/femmes soit présentée aux délégués lors de la session de 2018 du Conseil, afin de donner suite à la stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies.

# 2 Cibles

La stratégie à l'échelle du système des Nations Unies prévoit que dans un premier temps, les objectifs ne concernent que les fonctionnaires qui sont recrutés sur le plan international à partir du grade P1 et qui sont titulaires d'un engagement à durée déterminée, de caractère continu ou à titre permanent. Cela étant, les données relatives aux postes d'agent des services généraux feront également l'objet d'un suivi. Une simple transcription de la méthode et du modèle établis par le Bureau de la gestion des ressources humaines[[2]](#footnote-2), sans tenir compte de la situation réelle du personnel de l'UIT, conduirait à fixer les cibles suivantes en termes de parité:

 UG – point de référence 2016: 0% de femmes; 100% d'hommes; fonctionnaires élus

 D2 – point de référence 2016: 1 soit 25% de femmes; 3 soit 75% d'hommes;
parité en 2022

 D1 – point de référence 2016: 1 soit 6% de femmes; 16 soit 94% d'hommes;
parité en 2027

 P5 – point de référence 2016: 19 soit 27% de femmes; 51 soit 73% d'hommes;
parité en 2021

 P4 – point de référence 2016: 42 soit 38% de femmes; 68 soit 62% d'hommes;
parité en 2019

 P3 – point de référence 2016: 50 soit 42% de femmes; 68 soit 58% d'hommes;
parité en 2018

 P2 – point de référence 2016: 29 soit 53% de femmes; 26 soit 47% d'hommes;
parité en 2017

 P1 – point de référence 2016: 4 soit 67% de femmes; 2 soit 33% d'hommes;
parité en 2020

# 3 Contexte

En tant qu'institution technique spécialisée comptant moins de 670 fonctionnaires, l'UIT a un taux de renouvellement du personnel limité, et donc peu de possibilités d'atteindre les objectifs fixés par le Bureau de la gestion des ressources humaines. En outre, l'âge réglementaire de départ à la retraite a été porté à 65 ans. Si certains fonctionnaires choisissent de prendre une retraite anticipée, ce facteur est imprévisible et ne peut donc être pris en compte pour déterminer le nombre de postes qui seront à pourvoir dans les années à venir.

Les statistiques de l'UIT montrent que dans l'hypothèse où tous les postes vacants seraient attribués à des femmes pour les grades allant de P3 à D2 et à des hommes pour les grades P2 et P1, la parité serait atteinte aux dates suivantes:

 D2 – 2023

 D1 – 2025

 P5 – 2026

 P4 – 2024

 P3 – 2027

 P2 – 2027

Ces calculs révisés ne tiennent pas compte des facteurs suivants, qui pourraient avoir une incidence sur la date à laquelle la parité est atteinte et/ou conservée: les mouvements internes du personnel; la confirmation de postes dans le budget; la confirmation du grade des postes libérés; et l'interaction avec d'autres facteurs pertinents au regard de la diversité, par exemple la répartition géographique[[3]](#footnote-3), la gouvernance et le cadre juridique et administratif, ces facteurs devant être ajustés pour que la stratégie proposée et les mesures connexes puissent être mises en œuvre (voir l'Annexe 2 du présent document).

Compte tenu du fait qu'il pourrait être plus difficile pour l'UIT d'atteindre la parité des sexes que pour des institutions de plus grande taille, la stratégie suivante a été établie pour se rapprocher dans toute la mesure du possible de l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux de postes de l'Union.

# Recommandations:

# 4 Encadrement et application du principe de responsabilité

**Les progrès ont été lents dans l'essentiel du système des Nations Unies, mais un changement rapide est possible. Les informations recueillies auprès de plusieurs entités montrent qu'une transformation rapide est possible lorsque les supérieurs hiérarchiques font des efforts en ce sens et que des mesures d'application du principe de responsabilité sont prises.**

4.1 En vertu du § 61 de la stratégie de l'UIT relative aux ressources humaines (C09/56), le Secrétaire général doit préserver l'équilibre de la représentation géographique et la parité des sexes.

4.2 En tant que champion de l'égalité hommes/femmes, le Secrétaire général de l'UIT s'est engagé publiquement en faveur de l'égalité des sexes. Tous les fonctionnaires élus et les directeurs sont encouragés à prendre leurs propres engagements publics dans ce domaine et à prendre des mesures précises, concrètes et ambitieuses pour garantir l'égalité des sexes et la parité entre hommes et femmes dans leur service.

4.3 La parité des sexes va devenir un objectif obligatoire qui sera intégré dans les évaluations du comportement professionnel.

4.4 Les cadres chargés de recruter du personnel devront assumer personnellement la responsabilité de la situation de leur service en termes de parité des sexes ainsi que les conséquences de leurs choix avant qu'une décision finale ne soit prise à l'égard d'un(e) candidat(e). S'ils recommandent un(e) candidat(e) dont le recrutement est contraire à la parité des sexes à l'UIT, ils devront rédiger un mémorandum à l'intention du Secrétaire général, qui pourrait être repris par la suite dans le rapport adressé par l'UIT au Conseil des chefs de secrétariat (CEB).

4.5 Les cadres supérieurs et les cadres chargés de recruter du personnel ont l'obligation d'atteindre leurs cibles. Ce critère fera partie intégrante du processus d'évaluation de leur comportement professionnel. Les compétences essentielles et les compétences fonctionnelles (c'est-à-dire l'engagement envers l'organisation et le succès des méthodes de gestion et de direction) sont assorties d'indicateurs en matière d'égalité des sexes à prendre en compte pour évaluer le travail des cadres et des autres fonctionnaires de l'UIT. Ces indicateurs seront régulièrement réexaminés et renforcés selon les besoins.

# 5 Recrutement, rétention, progression et gestion des aptitudes du personnel

**Les préjugés sexistes peuvent entraîner une discrimination involontaire dans les procédures de sélection. Ils peuvent influer sur l'examen des curriculum vitae, des évaluations et des résultats de l'entretien, des lettres de recommandation, ainsi que des évaluations de la performance. Veiller à ce qu'un plus grand nombre de femmes qualifiées parviennent à chaque étape de la procédure de sélection et faire en sorte que les groupes d'évaluation comptent autant d'hommes que de femmes contribuera dans une certaine mesure à garantir que les femmes soient évaluées de manière plus exacte. En outre, on sait depuis longtemps que les mesures temporaires spéciales[[4]](#footnote-4) sont essentielles pour rétablir l'équilibre et mettre un terme aux préjugés sexistes au stade du recrutement. Il sera impossible d'atteindre les objectifs de parité sans prendre de telles mesures; au demeurant, là où ces mesures ont déjà été adoptées, elles ont donné de vrais résultats.**

5.1 Le Département de la gestion des ressources humaines (HRMD) établira des mises à jour précises des cibles de parité à l'intention de tous les participants des processus de sélection, depuis les cadres chargés du recrutement jusqu'aux membres du Comité des nominations et des promotions (APB) et aux autorités chargées de prendre les décisions.

5.2 Le HRMD offrira des formations contre les préjugés sexistes aux cadres chargés du recrutement et à l'ensemble des participants des processus de sélection (à savoir les membres des groupes de présélection, les membres de l'APB, les membres des groupes chargés des entretiens, etc.).

5.3 Le HRMD fournira aux cadres chargés du recrutement et aux coordonnateurs des ressources humaines des orientations sur la manière de rédiger ou d'actualiser les descriptions de poste afin de préparer les futures vacances de poste, notamment en travaillant sur la définition des compétences requises.

5.4 Le HRMD s'assurera que les groupes participant aux processus de sélection aient une composition équilibrée. Il sera peut-être nécessaire de revoir certaines contraintes réglementaires actuelles, comme par exemple le grade minimum requis par le Statut du personnel pour pouvoir faire partie d'un APB, afin que cette mesure puisse être appliquée. Il faudra peut-être aussi envisager de faire appel à des femmes faisant partie de groupes de sélection dans d'autres organisations s'il n'y a pas suffisamment de femmes à l'UIT pour constituer la moitié des groupes de sélection.

5.5 Les cadres chargés du recrutement ont l'obligation de recommander 50% de femmes et 50% d'hommes pour les candidatures à tous les postes, y compris les plus élevés. Si cette obligation ne peut être respectée, ils devront se justifier par écrit dans un mémorandum.

5.6 Des mesures particulières seront prises tant au niveau du recrutement que dans la gestion du personnel (notamment dans la planification des remplacements, en cas de réduction du personnel, etc.) en introduisant un critère de diversité dans le cadre réglementaire, parallèlement aux critères déjà fixés (types de contrats, ancienneté dans le service, résultats, obligations familiales, etc.)

5.7 Si certaines entités n'atteignent pas leurs cibles, une seconde série de mesures spéciales plus contraignantes seront instaurées. Elles prévoiront notamment d'obliger les cadres supérieurs n'ayant pas atteint leurs cibles l'année précédente à en exposer les raisons par écrit, à établir un plan visant à remédier au problème, et à présenter un rapport deux fois par an jusqu'à ce que les cibles soient atteintes.

5.8 Les mesures recommandées ci-dessus pourraient nécessiter une révision de l'Annexe 2 à la Résolution 48 de la PP, comme il est indiqué dans l'Annexe 3 du présent document.

# 6 Instauration d'un climat propice à la parité des sexes

**L'inclusion et l'égalité ne peuvent régner que dans un climat de travail sûr qui privilégie la diversité et la souplesse, offre à tous des chances égales et tienne pour acquis que les membres du personnel ont aussi une vie de famille et une vie personnelle.**

6.1 Tous les membres du personnel sont sensibilisés aux règles de conduite de la fonction publique internationale et ont l'obligation de les observer.

6.2 Des politiques sont établies et mises en œuvre pour prévenir le harcèlement et l'abus de pouvoir, faire respecter les principes d'éthique, résoudre les différends et offrir une protection contre les représailles.

6.3 Tous les membres du personnel, y compris dans les bureaux régionaux, disposent de moyens sûrs de signaler en toute confidentialité un cas de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir sans craindre de représailles.

6.4 Tout signalement de manquement doit déclencher une action et/ou une enquête dont les résultats doivent faire l'objet d'un suivi.

6.5 Des dispositions sont prises pour prévoir une certaine souplesse dans l'organisation du travail et instaurer des conditions de travail favorables à la vie familiale.

6.6 Des données sont recueillies et transmises pour toute demande et autorisation d'aménagement du temps de travail et de mise en place de conditions de travail favorables à la vie familiale. Ces données doivent être extrêmement détaillées (sexe, grade, lieu de travail, service, etc.).

Annexe 1

Bureau de la gestion des ressources humaines de l'ONU - Calcul des cibles nécessaires pour atteindre la parité à l'UIT

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Grade prévu pour le recrutement du fonctionnaire au 31  décembre 2016* | *Nombre total de femmes ayant ce grade au 31 décembre 2016*  | *Nombre total d'hommes ayant ce grade au 31 décembre 2016* | *Nombre total de fonctionnaires = colonne 2 (femmes) + colonne 3 (hommes)*  | *% de femmes = colonne 2 (femmes) / colonne 4 (Nombre total de fonctionnaires)* | *Comparaison entre le % de femmes et la parité (écart à la parité = 50% - colonne 5 (% de femmes))* | Cibles annuelles: % de femmes dans le personnel au 31 décembre |
| Grade | Femmes | Hommes | Nombre total de fonctionnaires | % de femmes | Ecart à la parité | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| USG | 0 | 1 | 1 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| ASG | 0 | 4 | 4 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| D2 | 1 | 3 | 4 | 25% | 25% | 29% | 33% | 37% | 41% | 45% | 49% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| D1 | 1 | 16 | 17 | 6% | 44% | 10% | 14% | 18% | 22% | 26% | 30% | 34% | 38% | 42% | 46% | 50% | 50% |
| P5 | 19 | 51 | 70 | 27% | 23% | 31% | 35% | 39% | 43% | 47% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P4 | 42 | 68 | 110 | 38% | 12% | 42% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P3 | 50 | 68 | 118 | 42% | 8% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P2 | 29 | 26 | 55 | 53% | 3% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P1 | 4 | 2 | 6 | 67% | 17% | 63% | 59% | 55% | 51% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

Annexe 2

Cadre réglementaire actuel

Comme il est indiqué plus haut dans le document, il peut être nécessaire d'adapter la gouvernance et le cadre juridique et administratif pour pouvoir mettre en œuvre la stratégie proposée et les mesures connexes, notamment dans le domaine du recrutement.

Le principe de base appliqué par l'UIT en matière de recrutement, en vertu duquel les qualifications et la compétence constituent le critère fondamental et dominant, est énoncé dans un certain nombre de textes fondamentaux de l'Union:

Constitution de l'UIT

|  |  |
| --- | --- |
| **154** | 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. |

----

RÉSOLUTION 48 (RÉv. BUSAN, 2014)

Gestion et développement des ressources humaines

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

[…]

décide

[…]

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, compte tenu de l'équilibre entre le personnel féminin et le personnel masculin prescrit dans le régime commun de Nations Unies;

[…]

charge le Conseil

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 aux emplois mis au concours par l'Union, compte tenu, en particulier, des points *b)*, *c)* et *h)* du *considérant* ci-dessus.

Annexe 2 de la Résolution 48 (Rév. Busan, 2014)

Faciliter le recrutement des femmes à l'UIT

1 Compte tenu des contraintes budgétaires existantes, l'UIT devrait diffuser les avis de vacance le plus largement possible, afin d'encourager des femmes qualifiées et compétentes à présenter leur candidature.

2 Les Etats Membres de l'UIT sont encouragés à mettre en avant des candidates qualifiées, chaque fois que cela est possible.

3 Dans les avis de vacance, les candidatures féminines 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, chaque liste restreinte de candidats qui sera présentée au Secrétaire général en vue d'une nomination devra inclure au moins une femme.

Statut du personnel et Règlement du personnel
applicables aux fonctionnaires nommés

CHAPITRE IV PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT, LES NOMINATIONS, LES TRANSFERTS ET LES PROMOTIONS

Article 4.1 Principes régissant les nominations, les transferts et les promotions

 La considération dominante en matière d'engagement, de transfert et de promotion des fonctionnaires et de détermination de leurs conditions de service est la nécessité d'assurer à l'Union les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

Annexe 3: Propositions de révision de l'Annexe 2 de la
Résolution 48 (Rév. Busan, 2014)

Faciliter le recrutement des femmes à l'UIT

1 L'UIT devrait diffuser les avis de vacance le plus largement possible, afin d'encourager des femmes à présenter leur candidature.

2 Les Etats Membres de l'UIT sont encouragés à mettre en avant des candidates qualifiées.

3 Dans les avis de vacance, les candidatures féminines 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, 50% de tous les candidats retenus en vue de l'étape suivante soient des femmes.

5 Si les cibles de parité hommes/femmes ne sont pas atteintes pour certains grades, le cadre chargé du recrutement doit rédiger un mémorandum pour justifier la proposition d'une candidature qui n'améliore pas l'équilibre entre hommes et femmes au sein de l'UIT.

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

1. Voir <https://www.un.org/gender/fr> et la [stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir l'Annexe 1: Calcul des cibles nécessaires pour atteindre la parité. A noter que le Bureau de la gestion des ressources humaines a calculé ces cibles au regard de la situation en 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. Il est indiqué, dans la stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies (page 8), que la mise en œuvre du plan doit également assurer la diversité géographique, en particulier lorsque les candidates sont issues de pays sous-représentés. Ce double objectif de parité des sexes et de diversité ne devrait pas être contradictoire, mais au contraire présenter une synergie. Le Secrétaire général de l'ONU a souligné que si ces deux objectifs doivent être considérés ensemble, la représentation géographique ne saurait constituer une excuse pour ne pas atteindre la parité des sexes. [↑](#footnote-ref-3)
4. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) fait obligation à l'ONU de prendre "[...] toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes [...]" (article 3). A cet égard, il peut être nécessaire d'adopter des mesures temporaires spéciales visant à accélérer "l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes [qui ne soit] pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne [doive] en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints" (article 4.1). [↑](#footnote-ref-4)