

RÉSOLUTION 48 (Rév. Dubaï, 2018)

Gestion et développement des ressources humaines

La Conférence de plénipotentiaires de l'Union internationale des télécommunications (Dubaï, 2018),

reconnaissant

le numéro 154 de la Constitution de l'UIT¹, selon lequel l'UIT doit recruter les personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité,

rappelant

a) la Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la présente Conférence, sur l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT, la promotion de l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes grâce aux télécommunications/technologies de l'information et de la communication (TIC), par laquelle il a été décidé d'accorder un rang de priorité élevé à l'intégration des politiques d'égalité hommes/femmes dans la gestion, le recrutement et le fonctionnement de l'UIT;

b) le plan stratégique de l'Union, exposé dans la Résolution 71 (Rév. Dubaï, 2018) de la présente Conférence et la nécessité de disposer d'un personnel hautement compétent et motivé pour atteindre les buts qui y sont fixés;

c) la Résolution 151 (Rév. Dubaï, 2018) de la présente Conférence, par laquelle le Secrétaire général est chargé de continuer d'améliorer les méthodes de gestion axée sur les résultats (GAR) et de budgétisation axée sur les résultats (BAR) aux niveaux de la planification et de la mise en oeuvre;

d) la Décision 5 (Rév. Dubaï, 2018) de la présente Conférence, qui indique les restrictions de ressources pour la période 2020-2023 et énonce les buts et objectifs liés à l'amélioration de l'efficacité des activités de l'UIT;

¹ 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".

e) que le Conseil des Chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies a demandé à toutes les institutions spécialisées des Nations Unies d'élaborer leur stratégie sur la parité hommes/femmes, afin de mettre en oeuvre la stratégie lancée en septembre 2017 par le Secrétaire général de l'ONU à l'échelle du système des Nations Unies,

notant

a) les différentes politiques² 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;

b) l'adoption d'un certain nombre de résolutions depuis 1996 par l'Assemblée générale des Nations Unies, qui soulignent la nécessité d'assurer l'équilibre hommes/femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies;

c) que l'égalité hommes-femmes n'est pas simplement un droit humain fondamental, mais aussi une condition indispensable à l'instauration de la paix, à la prospérité et au développement durable (Objectifs de développement durable ODD 5 – Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles);

d) la Résolution 70/1 de l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulée "Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030", qui établit une série complète d'objectifs et de cibles ambitieux, universels, axés sur l'être humain et porteurs de changement;

e) la Résolution 72/235 de l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulée "Mise en valeur des ressources humaines", qui souligne, notamment, que l'évolution et les percées technologiques s'accélèrent et influencent le monde du travail, et qu'à cet égard, la mise en valeur des ressources humaines ne doit pas se laisser distancer et doit être appuyée par des stratégies dynamiques, des investissements et des cadres normatifs pour faire face aux problèmes nouveaux concernant l'avenir du travail, de l'éducation et de la formation;

² Telles que la politique contractuelle, la planification du renouvellement des effectifs, la formation et le développement des ressources humaines, etc.

- f)* la Résolution 72/234 de l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulée "Participation des femmes au développement", qui rappelle l'engagement pris en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, y compris dans le cadre des ODD;
- g)* la Résolution 25 (Rév. Dubaï, 2018) de la présente Conférence relative au renforcement de la présence régionale, en particulier à l'importance du rôle que jouent les bureaux régionaux dans la diffusion d'informations sur les activités de l'UIT aux Etats Membres et aux Membres de Secteur, et la nécessité d'évaluer en permanence les besoins de personnel des bureaux régionaux et des bureaux de zone;
- h)* la Résolution 1299 du Conseil de l'UIT (2008), aux termes de laquelle le Secrétaire général était chargé d'élaborer, en collaboration avec le Conseil du personnel de l'UIT, un plan stratégique global pour les ressources humaines (HRSP);
- i)* la Résolution 1106 du Conseil (1996, modifiée pour la dernière fois en 2001) relative à la mise en oeuvre des recommandations du Groupe tripartite consultatif sur la gestion des ressources humaines, qui fait état de questions relatives aux incitations financières et à la promotion du personnel;
- j)* la Décision 517 du Conseil (2004, modifiée pour la dernière fois en 2009) sur le renforcement du dialogue entre le Secrétaire général et le Conseil du personnel de l'UIT;
- k)* les autres décisions et résolutions du Conseil portant sur divers aspects de la gestion des ressources humaines;
- l)* le plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP);
- m)* le rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et sur la politique de tolérance zéro;
- n)* les recommandations relatives à la gestion des ressources humaines figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) sur l'examen de la gestion et de l'administration de l'UIT, publié en 2016,

notant avec préoccupation

les conclusions du rapport du CCI intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives aux lanceurs d'alerte dans les institutions du système des Nations Unies" concernant l'Union,

se félicitant

a) du rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies intitulé "Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies" (Document A/72/492), en particulier de la partie relative à la simplification de la gestion des ressources humaines ainsi que de l'Addendum 2 intitulé "Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies: améliorer l'efficacité et l'application du principe de responsabilité grâce à une nouvelle structure de gestion";

b) de la Résolution 72/266B de l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulée "Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies",

considérant

a) la grande importance que revêtent les ressources humaines de l'UIT et l'efficacité de la gestion de ces ressources 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 et de conserver un personnel ayant une formation solide compte tenu d'une répartition géographique équitable, tout en prenant en considération les contraintes budgétaires;

c) l'intérêt, pour l'Union et son personnel, que revêt la mise en valeur optimale de ces ressources, grâce à 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 grâce à la formation et au développement du personnel;

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

- f) la nécessité de suivre une politique de recrutement adaptée aux besoins de l'Union, notamment en redéployant des emplois et en recrutant à la fois des spécialistes en début de carrière et des spécialistes ayant acquis de l'expérience dans d'autres organisations;
- g) la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable 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 postes à responsabilité;
- i) la nécessité pour l'UIT de renforcer ses activités de communication stratégique, afin que davantage de femmes, en particulier dans les pays en développement³, présentent leur candidature aux emplois vacants à l'UIT;
- j) 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;
- k) qu'il est important de promouvoir l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes et la représentation égale des femmes,

décide

- 1 que le développement et la gestion des ressources humaines à l'UIT doivent demeurer compatibles avec la mission, les valeurs, les objectifs et les 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 oeuvre;
- 3 que dans les limites des ressources financières disponibles, et pour autant que cela soit réalisable, les emplois vacants doivent être pourvus grâce à une plus grande mobilité du personnel en service;
- 4 que la mobilité interne doit, pour autant que cela soit réalisable, être conjuguée à la formation, de manière que le personnel puisse être utilisé là où il est le plus nécessaire;

³ Par pays en développement, on entend aussi les pays les moins avancés, les petits Etats insulaires en développement, les pays en développement sans littoral et les pays dont l'économie est en transition.

5 que la mobilité interne doit être appliquée, dans la mesure où cela est réalisable, pour répondre aux 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 *reconnaisant* ci-dessus, les fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieure doivent continuer d'être recrutés au niveau international et que les emplois devant faire l'objet d'un recrutement extérieur doivent être diffusés aussi largement que 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, compte tenu de l'équilibre entre le personnel féminin et le personnel masculin prescrit dans le régime commun de Nations Unies;

8 que, lorsque des emplois sont pourvus par recrutement international et qu'aucun candidat ne réunit toutes les qualifications requises, le recrutement pourra se faire au grade immédiatement inférieur, étant entendu que 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;

9 qu'il faut évaluer les incidences des décisions en vertu de la présente résolution, afin de veiller à ce que celle-ci donne les résultats escomptés,

charge le Secrétaire général

1 de mettre en oeuvre des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines reposant sur les bonnes pratiques, afin de veiller à ce que l'UIT atteigne ses objectifs de gestion, compte tenu de la stratégie du Secrétaire général de l'ONU sur la parité hommes/femmes à l'échelle du système des Nations Unies, ainsi que des sujets présentés dans l'Annexe 1 de la présente résolution;

- 2 d'établir et de mettre en oeuvre, avec l'assistance du Comité de coordination et en collaboration avec les bureaux régionaux, un plan quadriennal HRSP qui sera aligné sur les plans stratégique et financier de l'UIT et comprendra des critères de référence, pour répondre aux besoins de l'Union, de ses membres et de son personnel;
- 3 d'améliorer et de mettre en oeuvre des politiques et des procédures de recrutement visant à faciliter une répartition géographique équitable et l'équilibre hommes/femmes des fonctionnaires nommés (voir l'Annexe 2 de la présente résolution);
- 4 de recruter, s'il y a lieu et dans les limites financières disponibles, compte tenu de la répartition géographique et de l'équilibre entre le personnel féminin et le personnel masculin, des spécialistes en début de carrière aux niveaux P.1/P.2;
- 5 afin d'encourager la formation pour valoriser les compétences professionnelles 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 oeuvre un programme de formation à l'intention des gestionnaires comme du personnel, dans les limites des ressources financières disponibles de l'Union, et de faire rapport au Conseil sur la question;
- 6 de continuer à présenter au Conseil des rapports annuels sur la mise en oeuvre du Plan stratégique pour les ressources humaines, portant également sur les questions relatives aux relations entre la direction et le personnel, et de présenter au Conseil, si possible sous forme électronique, des statistiques concernant le plan HRSP et sur d'autres mesures prises pour donner suite à la présente résolution;
- 7 conformément au rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies intitulé "Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles", de présenter au Conseil un rapport et des informations sur les progrès accomplis dans la lutte contre l'exploitation et les violences sexuelles ainsi que contre le harcèlement au travail, selon qu'il conviendra;
- 8 d'examiner les conclusions du rapport du CCI intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives aux lanceurs d'alerte dans les institutions du système des Nations Unies" ayant trait à l'Union et de faire un rapport au Conseil sur les mesures prises,

charge le Conseil de l'UIT

- 1 d'examiner et d'approuver le plan quadriennal HRSP établi conformément au point 2 du *charge le Secrétaire général*, d'examiner les rapports annuels relatifs à la mise en oeuvre de ce plan et de la présente résolution et de décider des mesures à prendre;
- 2 de faire en sorte que les ressources humaines et financières nécessaires soient mises à disposition pour traiter les questions liées à la gestion et au développement des ressources humaines à l'UIT dès qu'elles se posent, compte tenu des niveaux budgétaires approuvés;
- 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 aux emplois mis au concours par l'Union, compte tenu, en particulier, des points *b), c) et h)* du *considérant* ci-dessus;

(Kyoto, 1994) – (Rév. Minneapolis, 1998) – (Rév. Marrakech, 2002) – (Rév. Antalya, 2006) – (Rév. Guadalajara, 2010) – (Rév. Busan, 2014) – (Rév. Dubaï, 2018)

ANNEXE 1 DE LA RÉOLUTION 48 (RÉV. DUBAÏ, 2018)

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

- Harmonisation entre les priorités stratégiques de l'Union, d'une part, et les fonctions du personnel et les emplois, d'autre part
- Politique en matière de carrières et de promotion du personnel
- Politique en matière de contrats
- Conformité avec les politiques et/ou recommandations du régime commun des Nations Unies
- Utilisation des bonnes pratiques
- Processus de recrutement du personnel et application du principe d'ouverture
- Équilibre entre recrutement externe et recrutement interne
- Emploi des personnes handicapées, et notamment services et moyens mis à la disposition du personnel handicapé
- Programmes de départ volontaire et de retraite anticipée
- Planification du renouvellement des effectifs
- Emplois pour des périodes de courte durée
- Caractéristiques générales de la mise en oeuvre d'un plan de développement des ressources humaines indiquant les résultats des travaux menés en vue de "veiller à l'utilisation efficace et efficiente des ressources humaines, financières et en capital et de garantir un environnement de travail propice, sûr et sécurisé"
- Total des dépenses pour le développement du personnel et ventilation en fonction des différentes rubriques du plan de développement
- Examen de la conformité de l'ensemble des prestations offertes par l'UIT dans le cadre du régime commun des Nations Unies, en vue d'examiner tous les éléments des prestations offertes au personnel conjointement avec d'autres éléments des ressources humaines, de façon à trouver des moyens de réduire la pression sur le budget

- Amélioration des services fournis en matière de ressources humaines
- Evaluation du comportement professionnel et rapports d'évaluation
- Personnel des bureaux régionaux et des bureaux de zone
- Formation en cours d'emploi (sans interruption des fonctions)
- Formation externe (avec interruption des fonctions)
- Représentation géographique
- Equilibre hommes/femmes
- Structure du personnel par âge
- Protection sociale du personnel
- Souplesse des conditions de travail
- Relations entre la direction et le personnel
- Diversité sur le lieu de travail
- Utilisation d'outils de gestion modernes
- Garantie de la sécurité au travail
- Moral du personnel et mesures à prendre pour l'améliorer
- Prise en compte de l'avis de tout le personnel sur divers aspects du travail et des relations au sein de l'organisation au moyen d'enquêtes et de questionnaires (s'il y a lieu), afin de recueillir des données
- Conclusions et propositions fondées sur l'identification et l'analyse des points forts et des points faibles (risques) concernant le développement du personnel de l'Union et propositions de modification du Statut du personnel et du Règlement du personnel
- Mesures propres à faciliter le recrutement des femmes, comme indiqué dans l'Annexe 2 de la présente résolution
- Evaluation des incidences de la mise en oeuvre de la présente résolution.

ANNEXE 2 DE LA RÉOLUTION 48 (RÉV. DUBAÏ, 2018)

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.
- 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 50% de tous les candidats retenus en vue de l'étape suivante soient des femmes.
- 5 Si les objectifs en matière de parité hommes/femmes ne sont pas atteints pour certains grades, le responsable du recrutement établira une note pour justifier la proposition relative à un candidat qui n'améliore pas la représentation hommes-femmes à l'UIT, compte également tenu de la répartition géographique.
- 6 Il conviendrait de mettre en place des conditions qui permettent aux femmes de suivre des formations avancées et d'organiser leur carrière au travail et à l'extérieur.