



A37-WP/345
EX/78
1/10/10

ASSEMBLÉE — 37^e SESSION

COMITÉ EXÉCUTIF

PROJET D'ÉLÉMENTS DE RAPPORT SUR LES POINTS 19 ET 20 DE L'ORDRE DU JOUR

Les éléments ci-joints sur les points 19 et 20 de l'ordre du jour sont présentés au Comité exécutif pour examen.

Point 19 : Gestion des ressources humaines

19.1 À sa cinquième séance, le Comité exécutif a examiné la note WP/38, dans laquelle étaient indiquées les initiatives en cours pour améliorer la gestion des ressources humaines et promouvoir déontologie, efficacité et transparence dans l'ensemble de l'Organisation.

19.2 Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, des progrès substantiels ont été réalisés, qui se sont traduits par un examen complet du Code du personnel de l'OACI, la modernisation des politiques et méthodes de recrutement, l'élaboration d'un nouveau système de gestion du rendement ainsi que par l'utilisation accrue des nouvelles technologies pour renforcer les processus administratifs. La nature permanente de la réforme et de la modernisation de la gestion des ressources humaines de l'Organisation est soulignée, de même que la nécessité de promouvoir la déontologie, l'efficacité et la transparence. Un cadre complet de déontologie au travail est en cours d'élaboration et fera partie du Code du personnel de l'OACI, pour mise en œuvre en juillet 2011.

19.3 Le Comité exécutif note avec satisfaction les progrès réalisés tels qu'ils sont indiqués dans la Note WP/38 et invite l'Assemblée :

- a) à entériner les mesures prises par le Secrétariat et les instructions du Conseil pour améliorer continuellement la gestion des ressources humaines de l'Organisation ;
- b) à affirmer l'importance d'attirer, conserver et motiver un personnel compétent et diversifié, capable de résultats répondant aux normes les plus élevées grâce à l'évaluation et à la reconnaissance permanentes de sa contribution à la réalisation des objectifs de l'Organisation ;
- c) à demander au Secrétariat de poursuivre ses efforts pour moderniser ses politiques, méthodes et systèmes de gestion des ressources humaines, en vue d'appuyer la création d'un environnement axé sur les résultats grâce à des mesures efficaces du rendement et au développement du personnel.

Point 20 : Personnel de l'OACI

20.1 À sa cinquième séance, le Comité exécutif examine la note WP/39 qui porte sur la situation du personnel de l'OACI. La note expose la situation du personnel de l'OACI pour 2007, 2008 et 2009, ceci comprenant la situation en matière de représentation géographique équitable (RGE) et de parité des sexes, une analyse des nominations aux postes des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et de leurs incidences en matière de RGE et de parité des sexes, ainsi que des données sur les ressources humaines (RH) telles que l'âge, la durée de service et les prévisions de départs à la retraite. Elle présente aussi des observations basées sur les statistiques et donne un aperçu de mesures futures concernant la planification du personnel, la RGE et la parité des sexes.

20.2 Le Comité exécutif prend note des renseignements fournis dans la note de travail et loue les efforts déployés pour améliorer la RGE et la parité des sexes. En ce qui concerne la parité des sexes, le Comité reconnaît l'évolution positive et la tendance croissante de la représentation et de la situation des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rangs supérieurs, puisque le pourcentage global des femmes a atteint 31,5 % au 31 décembre 2009, le pourcentage le plus élevé de l'histoire de l'OACI. Toutefois, sur les 30 organisations du régime commun des Nations Unies qui ont présenté un rapport sur la parité des sexes à la même date, l'OACI se retrouve à la 26^e position. Il est donc impératif que le Secrétariat de l'OACI, ainsi que les États membres, continuent de travailler de concert pour améliorer encore la représentation des femmes au Secrétariat.

20.3 En ce qui concerne la RGE, la question des nationalités du personnel occupant des postes de la catégorie des administrateurs dans les bureaux régionaux a été évoquée. Il a été mentionné que le recrutement sur ces postes ne devrait pas être limité aux nationaux de la région.

20.4 Afin de mettre en place et de maintenir un personnel diversifié, flexible et motivé, le Comité Exécutif invite l'Assemblée à entériner les mesures à prendre telles qu'elles sont indiquées dans le rapport, en ce qui concerne :

- a) la planification du personnel, y compris l'élaboration de stratégies de planification de la relève et de lignes directrices s'y rapportant ;
- b) la sollicitation des États membres pour qu'ils identifient et encouragent des candidats qualifiés ressortissants d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable, ainsi que des femmes qualifiées, à présenter leur candidature à des postes de l'OACI ;
- c) le renforcement des processus internes de surveillance et de la responsabilité pour atteindre les objectifs de diversité en ce qui concerne la RGE et la parité des sexes ;
- d) l'exploration de possibilités d'apprentissage et de développement pour les candidats ressortissants d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable, ainsi que pour les candidates.