



Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable

Le groupe de travail a continué à s'engager dans des activités pertinentes chaque fois que possible pour atteindre l'objectif d'améliorer l'environnement de travail de tous les fonctionnaires de l'OIT en combattant toute forme de discrimination et en promouvant l'inclusion, l'égalité et la diversité tout en facilitant la recherche d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée sur un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Inclusion des personnes handicapées

La stratégie des Nations unies pour l'intégration des personnes handicapées (UNDIS) "est une stratégie globale visant à garantir que le système des Nations unies est adapté à ses objectifs en matière d'intégration des personnes handicapées. Elle fournit une base pour des progrès durables et transformateurs en matière d'inclusion du handicap à travers tous les piliers du travail des Nations Unies". L'UNDIS a une composante sur la culture organisationnelle, y compris l'emploi et le développement des capacités du personnel. En mars 2022, coordonné par GEDI, l'Organisation a préparé sa contribution au rapport UNDIS (progrès) en rapportant et en évaluant ses propres réalisations et progrès en matière d'inclusion du handicap au cours de la période 2021. Le Comité du Syndicat a fait part de ses observations et suggestions sur les projets de rapports du bureau et a demandé à être consultée également lorsque le bureau identifiera et mettra en œuvre les futurs résultats attendus.

Journée de Promotion de l'inclusion de la diversité et de l'égalité des sexes

Toutes les actions du Syndicat du personnel prennent en compte l'inclusion de la diversité et l'égalité des sexes, y compris dans toutes les consultations et négociations avec les ressources humaines et l'Administration. Le Syndicat du personnel soutient le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2022-25) et réaffirme l'importance de garantir l'égalité entre hommes et femmes parmi le personnel de l'OIT, en particulier pour le personnel P5 et au-delà, où l'égalité est loin d'être atteinte.

Cette année, le Syndicat du personnel a commémoré la Journée internationale de la femme par diverses actions, notamment avec une vidéo, diffusée sur les réseaux sociaux, interviewant Catherine Comte-Tiberghien, ancienne présidente du Syndicat, Gurchaten Sandhu, ancien coordinateur du groupe de travail sur la diversité au Syndicat et président de UN GLOBE, ainsi que les membres du Comité partageant leurs points de vue et leurs expériences en matière de promotion de l'égalité des femmes sur le lieu de travail. Le Syndicat du personnel a également fait part de son soutien aux collègues LGBTI lors de la

Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOBIT) et a poursuivi sa collaboration et son soutien à UN GLOBE.

Nouveau régime de travail flexible

Sur la base de l'engagement de l'administration à finaliser une nouvelle politique d'aménagement du travail flexible (FWA) dès que possible, le Comité du Syndicat a mobilisé le groupe de travail et l'expert technique concernés pour fournir des contributions sur un projet d'IGDS et ainsi apporter des contributions spécifiques liées à la politique, à son financement et à la perspective sur le terrain. Après une série de consultations entre le Syndicat et l'Administration, le processus s'est arrêté. A de nombreuses reprises, le Syndicat a réitéré sa demande de voir une proposition révisée pour pouvoir aller de l'avant et finaliser la nouvelle IGDS. Entre-temps, et dans un contexte de retour au travail pour un certain nombre de bureaux, le Syndicat a attiré l'attention de l'Administration sur la nécessité de prendre en compte les leçons apprises, les changements dans les modalités de travail et les mentalités du personnel, et de ne pas céder à la tentation du "retour à la normale".

Une politique de congé parental inclusive

Concernant la proposition de réviser la politique de congé de maternité et de paternité pour une politique de congé parental plus inclusive, conformément à l'objectif de promouvoir l'égalité des sexes et l'équité dans la rétention et l'accès aux opportunités de carrière : - les négociations avec HRD devaient se poursuivre en 2022, comme convenu lors de la première réunion du comité mixte de négociation de l'année. Les Ressources Humaines ont indiqué leur souhait de reporter les négociations jusqu'à la décision de la CFPI sur la question. En juillet, la CFPI a approuvé la recommandation du groupe de travail d'introduire un congé parental unifié, avec des dispositions supplémentaires pour les parents biologiques. Les membres du Syndicats concernés se sont mis en standby dans l'attente de la reprise des négociations dès réception d'une proposition révisée des Ressources Humaines. En parallèle, le groupe de travail a rédigé une série de questions qui ont été incluses dans l'enquête mondiale du Syndicat sur les arrangements contractuels. Les résultats alimenteront une mise à jour et une révision de la position du Syndicat sur cette question et soutiendront les négociations avec les Ressources Humaines. Le Syndicat du personnel a également soutenu U.N. Parents, en particulier les recommandations qui ont été élaborées pour la session de la CFPI.

U.N. Parents est un réseau qui plaide en faveur de l'égalité des parents et de politiques parentales plus justes au sein de l'ONU dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

POUR PLUS D'INFORMATIONS:

