

UNAIDS/PCB(24)/09.13  
1 avril 2009

**24<sup>ème</sup> réunion du Conseil de Coordination du Programme  
de l'ONUSIDA  
Genève, Suisse  
22-24 juin 2009**

**Déclaration de l'Association du Personnel du Secrétariat  
de l'ONUSIDA**

**Document préparé par l'Association du Personnel**

**Documents complémentaires sur ce point :** *aucun*

**Action à entreprendre à la réunion – Le Conseil de Coordination du Programme est invité à :** prendre connaissance du contenu du document.

**Implications en termes de coûts des décisions :** *aucune*

## INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA présente chaque année un compte rendu au Conseil de Coordination du Programme. Ce document complète les informations communiquées dans la présentation orale qui sera faite au Conseil de Coordination du Programme par le Président de l'Association. L'Association du Personnel fonctionne en tant qu'association du personnel indépendante pour le Secrétariat de l'ONUSIDA, tout en restant membre associé de l'Association du Personnel de l'OMS, et, depuis 2008, membre à part entière de la Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

## QUESTIONS INSTITUTIONNELLES, RELATIVES AUX POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES

2. En 2008, le Comité exécutif de l'Association a travaillé en étroite collaboration avec l'Administration de l'ONUSIDA pour examiner les questions institutionnelles, relatives aux politiques et administratives essentielles affectant le personnel de l'ONUSIDA, y compris l'appui à l'élaboration et à l'amélioration de plusieurs politiques de l'ONUSIDA. Les réunions régulières institutionnalisées avec la direction générale et l'équipe de gestion des ressources humaines ont permis de renforcer les mécanismes de dialogue et de partenariat entre l'Administration de l'ONUSIDA et l'Association. Elles constituent aussi un système d'alerte précoce efficace pour identifier et atténuer les éventuelles inquiétudes du personnel de l'ONUSIDA. Ces réunions ont également été essentielles pour mettre en lumière des questions urgentes lorsque le personnel a été affecté par les problèmes actuels liés au passage de l'ONUSIDA au nouveau système informatisé ERP régissant les activités financières et administratives. Comme le nombre et la complexité des problèmes et des cas affectant le personnel déclarés à l'Association ne cessent d'augmenter, l'Association entend poursuivre sa mission qui consiste à traiter ces problèmes avec l'Administration de l'ONUSIDA par le biais d'un dialogue rapide et honnête.
3. Les faits marquants et les résultats de 2008 peuvent être résumés comme suit :
  - a. **Accord de coopération entre l'Association du personnel et l'Administration de l'ONUSIDA** : il a été signé en juillet 2008 et reste unique au sein du système des Nations Unies. L'accord définit les grandes lignes des principes généraux et des structures et des procédures de coopération, et a pour objectif de garantir une relation moderne, innovante, constructive et performante entre la direction de l'ONUSIDA et l'Association du Personnel.
  - b. **Mobilité et développement de carrière** : l'ONUSIDA a continué de se développer et de mûrir en tant qu'organisme tout le long de 2008, et emploie aujourd'hui environ mille personnes réparties entre le siège de Genève et plus de quatre-vingts bureaux de pays et de région. Les remontées d'information des membres du personnel indiquent régulièrement qu'ils souhaiteraient que l'ONUSIDA ne soit pas seulement considéré comme une étape de carrière de courte durée. Le Programme commun doit continuer d'acquiescer de la maturité en tant qu'« employeur de choix » afin d'attirer et de fidéliser un personnel de haut

niveau de qualité. L'Association a activement participé à l'élaboration de la nouvelle politique de Mobilité et Rotation de l'ONUSIDA – qui a également formalisé son rôle d'observateur au Comité Mobilité et Rotation – en aidant à garantir un traitement diligent et équitable au sein du processus de mobilité. Le statut de membre de l'Association au Comité Affectations et Promotions lui permet aussi de plaider pour que les questions de promotion du personnel, d'affectation, de réaffectation et de développement de carrière soient traitées de manière transparente et équitable, ainsi que de soulever les questions de traitement diligent des cas individuels.

- c. **Questions relatives à la diversité** : en 2008, l'Association du Personnel a également mis l'accent sur les questions des droits et des avantages pour les partenariats domestiques et entre personnes du même sexe pour les membres du personnel de l'ONUSIDA et leur partenaire. Le personnel de l'ONUSIDA en Amérique latine a remis une pétition à la direction générale du Programme commun demandant un traitement égalitaire pour tous les membres du personnel dans les partenariats domestiques (que ce soit avec une personne du même sexe ou du sexe opposé) concernant les avantages et les droits du personnel. L'Association est heureuse de déclarer que l'Administration de l'ONUSIDA a pris une position dynamique sur cette question et l'Association continue de travailler avec l'Administration pour promouvoir une reconnaissance plus large et plus formelle des partenariats domestiques et entre personnes de même sexe au sein de l'ensemble du système des Nations Unies. Une politique de diversité, approuvée par la direction générale au début 2009, sera déployée tout le long de l'année avec des dispositions prévoyant une formation obligatoire aux questions relatives à la diversité pour tout le personnel. L'objectif de la politique est d'élargir les normes actuelles à l'ensemble du système des Nations Unies et de promulguer une politique renforcée sur la diversité et l'intégration, particulièrement axée sur les questions de statut sérologique VIH et de partenariat entre personnes du même sexe.
- d. **Questions relatives aux contrats** : le fait que le personnel de l'ONUSIDA ait des contrats de travail différents (contrats OMS pour le personnel recruté à Genève et contrats PNUD pour le personnel recruté sur le terrain) demeure un obstacle pour un traitement équitable et cohérent du personnel du Programme commun. En 2008, l'Association a continué de plaider pour une équité des statuts contractuels pour tous les membres du personnel employés par l'ONUSIDA, indépendamment de l'organe qui administre leur contrat. L'Association a fait pression et obtenu la garantie qu'en vertu du nouveau Mémoire d'Accord (MOU) conclu avec le PNUD, les membres du personnel de l'ONUSIDA sous contrat PNUD aient le droit d'adhérer à l'association locale du personnel du PNUD <sup>1</sup>. L'Association a également continué d'étudier les possibilités pour que les membres du personnel de l'ONUSIDA sous contrat PNUD puissent faire partie de ses membres cotisants à part entière ; cette question n'a pas été résolue en 2008 et demeurera une priorité en 2009 jusqu'à ce que l'on trouve une solution. En 2009, l'Association du Personnel continuera

---

<sup>1</sup> Le personnel de l'ONUSIDA basé dans les pays continue d'avoir le droit d'adhérer à l'Association du Personnel, même s'il est membre d'une association locale du personnel du PNUD. Dans la mesure où il n'existe actuellement pas de méthode pour retenir sur le salaire les cotisations du personnel basé dans les pays, l'Association du Personnel demande que les membres du personnel versent une contribution à une ONG de lutte contre le sida équivalente à 0,2 % de leur salaire.

aussi de participer activement grâce à ses apports aux négociations sur les Mémoires d'Accord avec l'OMS et le PNUD.

- e. **Politiques administratives et questions affectant le bien-être du personnel de l'ONUSIDA** : des progrès importants ont aussi été enregistrés par l'Association du Personnel dans sa défense des questions qui garantissent un traitement juste et équitable du personnel. L'Association a exprimé des inquiétudes croissantes concernant l'application sélective des règles et procédures régissant le personnel de l'OMS/du PNUD lorsqu'il s'agit du personnel de l'ONUSIDA. Elle a souligné des inquiétudes spécifiques relatives à la possibilité pour l'ONUSIDA de bénéficier des dérogations existantes aux règles et procédures régissant le personnel de l'OMS ou du PNUD, et au processus par le biais duquel les dérogations aux règles et procédures régissant le personnel de l'OMS/du PNUD accordées à l'ONUSIDA sont octroyées, approuvées et mises en œuvre. L'Association du Personnel a reçu le plein soutien de l'Administration de l'ONUSIDA concernant cette question et la clarification de l'interprétation et de l'application des règles et procédures régissant le personnel demeurera une priorité en 2009. L'Association reste également préoccupée par l'initiative de la réforme des contrats de l'OMS (qui fait partie des efforts plus larges de réforme des contrats des Nations Unies) et a suivi de près les développements concernant cette question avec l'Administration de l'ONUSIDA.
- f. **Groupe de travail sur l'environnement** : l'Association a continué de participer étroitement au Groupe de travail sur l'environnement qui a pour objectif d'aider l'ONUSIDA à devenir une entité plus bienveillante à l'égard de l'environnement et moins consommatrice d'énergie. Le Groupe conseille et appuie l'Administration dans sa mise en œuvre de la Politique environnementale de l'ONUSIDA et des règles associées de lutte contre l'effet de serre. Le Groupe suit également les progrès du Programme commun en direction de l'objectif d'une ONU neutre sur le plan climatique.
- g. **Politique d'équilibre vie-travail** : l'appui et le plaidoyer de l'Association du Personnel a eu pour effet direct que l'ONUSIDA a élaboré et adopté une Politique d'équilibre vie-travail qui a pour objectif de fournir un environnement professionnel porteur et habilitant qui optimise la productivité du personnel et améliore le statut de l'ONUSIDA en tant qu'employeur de choix. En introduisant une plus grande flexibilité dans les mécanismes de travail, cette politique cherche à donner aux directeurs et aux membres du personnel les moyens de gérer des réalisations en tenant davantage compte de la réalité que ne le permettait la structure traditionnelle basée sur des horaires fixes et un lieu de travail unique. L'Association se félicite de noter que la politique a été formellement adoptée par l'Administration de l'ONUSIDA à la fin 2008. Tout le personnel du Programme commun peut désormais profiter des dispositions de cette politique, notamment celle concernant la semaine de travail comprimée. L'Association continue de travailler en étroite collaboration avec l'Administration pour promouvoir la sensibilisation à la Politique d'équilibre vie-travail et son application systématique à tout le personnel.

## **REVUE DES ACTIVITES DEPUIS LA 20<sup>ème</sup> REUNION DU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME**

4. Outre ses activités directement liées à ses relations avec l'Administration de l'ONUSIDA, l'Association du Personnel a également étendu sa présence auprès du personnel – principalement par le biais de l'engagement et du financement de sa participation à toutes les réunions des directeurs régionaux de l'ONUSIDA et par le biais des nouvelles orientations du personnel. Cela a permis à l'Association d'informer le personnel sur les politiques et les développements sur le lieu de travail, et d'utiliser les dispensaires pour traiter les questions du personnel de manière individuelle et confidentielle.
5. En 2008, l'Association du Personnel a continué de susciter et de profiter des précieuses contributions de son personnel volontaire qui dynamise les débats et les activités de l'Association. Les volontaires ont organisé avec succès un repas de solidarité et une vente de pâtisseries pour la Journée mondiale sida – lesquels ont permis de recueillir CHF 3 200 pour l'ASFAG (l'Association Solidarité Femmes Africaines de Genève).
6. Enfin, l'Association a renforcé sa collaboration avec 'UN Plus', groupe composé des membres du personnel du système des Nations Unies vivant avec le VIH, qui s'assure que les besoins spécifiques et la voix des membres du personnel séropositifs soient exprimés, entendus et traités sur les lieux de travail du système des Nations Unies dans son ensemble. En mars 2008, UN Plus et l'Association du Personnel ont signé un Mémoire d'Accord qui prévoit d'aider ces deux entités à axer plus de soutien et d'attention sur les membres du personnel affectés par le VIH. Les principaux domaines de ciblage de l'action incluent la stigmatisation et la discrimination, la couverture de l'assurance santé, les restrictions à la mobilité et au voyage imposées au personnel séropositif au VIH et la confidentialité sur le lieu de travail.

### **CONCERNANT L'AVENIR**

7. Malgré des progrès et des efforts significatifs du Département Gestion des ressources de l'ONUSIDA, le système ERP (Enterprise Resource Planning) – connu à l'OMS sous le nom de système GSM – continue de poser des problèmes aux membres du personnel : les bulletins de salaire sont indisponibles pour le personnel dans les pays, des erreurs sont toujours commises au niveau des salaires et généralement les collaborateurs sont confrontés à des difficultés et un stress quotidiens pour essayer d'assurer leur charge de travail avec un système qui peut souvent se révéler un obstacle majeur. En outre, l'ERP n'a pas encore été déployé dans les bureaux de pays de l'ONUSIDA, ce qui crée un système à deux niveaux en ce qui concerne la disponibilité des informations et des services pour le personnel. Depuis sa mise en œuvre en juillet 2008, l'ERP est à lui seul la plus importante source de réclamations du personnel. L'Association reste engagée aux côtés de l'Administration pour travailler à résoudre ce problème ainsi que d'autres qui affectent le personnel tant au siège que sur le terrain.
8. Il semble de plus en plus probable que la crise économique mondiale aura un impact grave sur la riposte internationale au sida. En conséquence, l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA souhaite s'engager de manière positive

avec la direction générale pour se préparer aux éventuels effets préjudiciables auxquels le Programme commun pourrait être confronté et les atténuer. L'Association souhaite aussi vivement travailler avec l'Administration de l'ONUSIDA sur la réponse de la direction aux conclusions de la Deuxième évaluation indépendante.

9. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA se félicite du degré élevé de collaboration et de respect mutuel dans son partenariat avec l'Administration de l'ONUSIDA. Ce partenariat contribue à améliorer l'environnement de travail de tout le personnel du Programme commun à Genève et sur le terrain, ce qui, par ricochet, l'aide à mieux atteindre ses objectifs. Enfin, l'Association a bien accueilli l'initiative du nouveau Directeur exécutif de tenir une réunion en face à face avec le Comité exécutif en janvier 2009, ce qui signifie non seulement la reconnaissance des travaux de l'Association mais aussi l'engagement de la nouvelle Administration à maintenir les problèmes du personnel à une place prioritaire de l'ordre du jour de l'ONUSIDA.
10. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA remercie également le Conseil de Coordination du Programme pour l'appui qu'il apporte en permanence au travail du personnel du Programme commun dans le monde entier. Elle se réjouit de la perspective de sa prochaine rencontre avec le Conseil en juin 2010.