

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA

Documents supplémentaires sur ce sujet : aucun

Action requise lors de cette réunion - le Conseil de Coordination du Programme est invité à :

Prendre note de la déclaration du représentant de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

Inviter l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA à faire exceptionnellement une déclaration à la 43^e réunion du CCP.

Coûts liés à ces décisions : aucun

RAPPORT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA (USSA) AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

I. INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) présente un rapport annuel au Conseil de Coordination du Programme. Ce rapport met en exergue les développements clés depuis juin 2017, ainsi que les priorités en matière de personnel identifiées dans la dernière enquête USSA annuelle. Une déclaration orale devant le comité complétera ce rapport.
2. Le Comité exécutif de l'USSA bénéficie toujours d'un dialogue collaboratif et constructif avec les hauts responsables de l'ONUSIDA. Nous remercions M. Joel Rehnstrom pour sa collaboration en tant que principal homologue pendant son mandat de directeur exécutif adjoint par intérim de la Gestion. Nous souhaitons également chaleureusement la bienvenue à Madame Gunilla Carlsson en tant que nouvelle directrice exécutive adjointe de la Gestion, et la remercions pour l'approche collaborative et collégiale dont elle a fait montre au cours de son travail avec l'Association du personnel. Nous sommes toujours pleinement engagés à collaborer avec la direction dans le but de consolider un environnement de travail favorable qui :
 - garantit des conditions d'emploi justes et équitables ;
 - comporte des processus de gestion des ressources humaines transparents, cohérents et responsables ;
 - prévient activement le harcèlement ou les mauvais traitements et qui prend des mesures immédiates lorsque de tels événements se produisent et
 - encourage le développement des capacités du personnel afin de maximiser notre impact positif collectif dans la riposte au sida.
3. En 2011, l'USSA a commencé à sonder annuellement l'ensemble du personnel par le biais d'une enquête anonyme réalisée en ligne afin de mieux comprendre les préoccupations de nos membres, d'être plus réactifs quant à ces questions et d'utiliser des données empiriques pour façonner notre plaidoyer. Depuis lors, l'USSA présente chaque année au CCP un rapport relatif aux résultats de l'enquête puisqu'ils concernent les préoccupations du personnel de l'ONUSIDA. Pour l'enquête la plus récente, réalisée en avril 2018, le taux de réponse a été de 67 %. Cela se compare favorablement aux réponses émises dans les enquêtes réalisées auprès du personnel dans d'autres contextes et démontre le grand intérêt et l'engagement du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.
4. La présente déclaration se concentre sur trois des sujets prioritaires identifiés par le personnel dans l'enquête de 2018 : 1) la lutte contre le harcèlement, les mauvais traitements et l'abus d'autorité ; 2) l'assurance maladie du personnel et 3) la protection des traitements et des conditions de travail aux Nations Unies.

II. PERSPECTIVE GLOBALE DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA

5. Le personnel de l'ONUSIDA reste très attaché à l'ONUSIDA et à sa mission : 89 % des employés ayant répondu à l'enquête de l'USSA ont déclaré que leur motivation à venir travailler chaque jour était leur engagement envers les objectifs de l'organisation.

Cependant, l'attention récente des médias et du public sur les questions de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité au Secrétariat de l'ONUSIDA a eu un impact compréhensible sur le personnel de l'ONUSIDA et a suscité des discussions parmi le personnel et de vives préoccupations au sujet des allégations avancées, de la réponse apportée par la

direction et de l'avenir du programme commun. En tant qu'association du personnel, nous espérons que cette discussion mènera à un renforcement des politiques, de la sensibilisation, de la responsabilisation et du principe d'intégration globale de notre lieu de travail. Cependant, nous sommes préoccupés par les effets corrosifs de la couverture médiatique sensationnaliste, ainsi que par les attaques personnalisées et les critiques généralisées de l'ONUSIDA qui ont émergé.

6. De nombreux collègues se sont adressés aux membres du Comité exécutif de l'USSA pour leur faire part de leur stress et de leur anxiété, ainsi que de leurs inquiétudes quant à l'avenir. La direction est liée par les politiques, les principes et les procédures établis, y compris la protection des informations confidentielles. Cela est compréhensible et souhaitable, mais il en résulte que nos collègues se sentent frustrés d'obtenir des informations relatives à leur lieu de travail uniquement par le biais des médias, sans savoir dans quelle mesure ces informations sont véridiques. De nombreux collègues estiment que la couverture médiatique, plutôt que d'inviter à une discussion constructive ou à une plus grande transparence, est en train de devenir une distraction qui détourne l'attention et l'énergie que l'on consacre à notre travail pour aider les pays et les communautés dans la riposte au VIH.
7. De nombreux collègues, femmes et hommes, nous ont confié avoir été blessés par la manière dont les femmes et les hommes travaillant à l'ONUSIDA avaient été dépeints dans certains reportages médiatiques, en particulier dans les reportages décrivant les femmes de l'ONUSIDA comme de simples « vitrines », comme des victimes passives ou offrant des faveurs sexuelles en échange d'un avancement professionnel. En guise de riposte, un groupe de femmes de l'ONUSIDA s'est réuni spontanément et a rédigé une déclaration écrite rejetant cette représentation qui a été faite d'elles. Au moment où ces lignes ont été écrites, plus de 200 femmes membres du personnel avaient signé cette déclaration et il est évident que le nombre de signatures ne cesse d'augmenter.
8. Comme toute organisation, l'ONUSIDA peut faire mieux dans certains domaines et doit s'y engager. Nous devons faire mieux pour atteindre l'objectif de tolérance zéro et d'impunité zéro en matière de harcèlement, de mauvais traitements et d'abus d'autorité. Cependant, l'ONUSIDA que nous voyons dans les médias ne reflète pas l'ONUSIDA que nous connaissons, ni dans ses forces, ni dans ses faiblesses.
9. En ce qui concerne nos forces, l'USSA estime que de nombreuses années de dialogue constructif entre le personnel et la direction ont favorisé une plus grande équité et une plus grande intégration au sein de l'ONUSIDA. Les problèmes sont identifiés de manière proactive et nous travaillons ensemble pour les résoudre. Par exemple, en 2012, il a été reconnu que la parité hommes-femmes n'était pas respectée au sein de l'organisation, et plus particulièrement aux échelons supérieurs et parmi les chefs de bureaux nationaux. L'Association du personnel a réclamé un Plan d'action pour l'égalité des sexes et un Programme de développement du leadership féminin efficace et elle a contribué au succès de leurs mises en œuvre. L'ONUSIDA a souvent été un chef de file en matière de diversité et d'intégration, notamment grâce à son soutien à UN Plus et l'ONU avec nous, et a adopté très tôt des politiques de ressources humaines qui garantissent une reconnaissance équitable du statut individuel des membres du personnel, quelle que soit leur nationalité.
10. Il est évident, cependant, qu'il est nécessaire d'adopter une nouvelle orientation dans l'ensemble du système des Nations Unies pour lutter contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, les mauvais traitements et l'abus d'autorité, y compris à l'ONUSIDA. Comme nous le soulignons dans ce rapport, le personnel de l'ONUSIDA continue de

signaler des cas de mauvais traitements, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité. C'est un sujet de grande préoccupation pour nous tous.

11. L'USSA se félicite de la création du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la réponse au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA par le Conseil de Coordination du Programme, via le Bureau du Conseil de Coordination du Programme. Nous espérons qu'avec le bénéfice de l'expertise externe indépendante et des recommandations, l'ONUSIDA pourra transformer cette situation difficile en évolution positive.

III. HARCÈLEMENT, MAUVAIS TRAITEMENTS ET ABUS D'AUTORITÉ

12. En mesurant les perceptions du personnel en matière de harcèlement, de mauvais traitements et d'abus de pouvoir, nous faisons un pas important vers la résolution de ces problèmes. L'Association du personnel effectue un suivi des perceptions du personnel en la matière depuis 2011. Les résultats de notre enquête ont servi de base de discussion avec la direction et ont incité à réagir à ces problèmes. Un certain nombre de mesures ont été prises au fil des années, dont les suivantes :
 - le suivi du module d'apprentissage en ligne à l'échelle du système des Nations Unies sur la *Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité sur le lieu de travail* a été rendu obligatoire pour tout le personnel de l'ONUSIDA ;
 - le Directeur du département, le Directeur régional et le Directeur national ont été chacun informés qu'ils étaient personnellement responsables de veiller à ce que la politique zéro harcèlement de l'ONUSIDA soit observée dans leurs bureaux respectifs, et que chaque bureau était tenu de convoquer une réunion de son personnel pour discuter des politiques et procédures à suivre dans le cas où un membre du personnel était victime ou témoin de harcèlement sur le lieu de travail ;
 - des données non agrégées ont été fournies aux directeurs régionaux et des webinaires régionaux ont été organisés par l'Association du personnel afin de permettre aux collègues de discuter entre eux de ces problèmes et de s'informer en matière de politiques, de procédures de plainte et d'accès à un soutien juridique le cas échéant (les membres de l'USSA qui paient des cotisations bénéficient d'une police d'assurance juridique collective).
13. Il est clair, cependant, que les mesures prises jusqu'à présent n'ont pas été suffisantes.

Résultats de l'enquête

14. Les pourcentages de personnel ayant signalé des cas de mauvais traitements, de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'abus d'autorité dans les enquêtes de l'USSA sont restés stables au fil du temps, malgré les efforts déployés par l'organisation pour résoudre ces problèmes.
15. Dans l'étude la plus récente, 24 personnes (5,2 %) sur les 465 répondants ont déclaré avoir été victimes d'une certaine forme de harcèlement sexuel au cours des 12 mois précédents.¹ Trois cent deux répondants (65 %) ont déclaré avoir subi une certaine forme de mauvais traitements au moins une fois² par des superviseurs ou des pairs, 57

¹ 11 personnes (2,5 %) ont signalé un comportement physique à caractère sexuel ; 4 personnes (0,9 %) ont signalé une demande de faveurs sexuelles ; 17 personnes (4 %) ont signalé des avances sexuelles importunes ou non désirées (verbales ou écrites). Les répondants ont pu choisir plusieurs options.

² Être critiqué concernant sa vie privée : 61 personnes (15 %) ; Être ridiculisé devant les autres : 103 personnes (24 %) ; Se sentir diminué dans ses capacités au travail par les tâches données (par ex. tâches inférieures au niveau de compétences) : 178 personnes (46 %) ; Faire l'objet de commérages ou de fausses rumeurs : 169

(12 %) ont déclaré avoir été victimes de discrimination³ et 201 (43 %) ont déclaré avoir subi une certaine forme d'abus d'autorité.⁴

16. Seule une petite fraction des personnes qui ont indiqué avoir subi ce genre de comportements dans l'enquête anonyme déclarent avoir rapporté le ou les incidents, soit de manière informelle à leurs superviseurs, à la direction des ressources humaines ou au médiateur, soit officiellement aux services de contrôle interne de l'OMS (IOS). Par exemple, sur les 57 personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination, seules 12 ont déclaré avoir signalé l'incident. Sur les 24 personnes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, une seule l'a signalé. La majorité des personnes ayant affirmé avoir signalé des cas de mauvais traitements, de discrimination, d'abus d'autorité ou de harcèlement sexuel ont déclaré que la personne à laquelle elles l'avaient signalé était leur superviseur, tandis qu'un pourcentage plus faible de répondants ont déclaré l'avoir signalé à la Direction des ressources humaines, au médiateur ou au Bureau de la déontologie.
17. La raison la plus souvent invoquée pour le non-signalement des mauvais traitements, de la discrimination, de l'abus d'autorité ou du harcèlement sexuel était l'idée qu'aucune mesure corrective ne serait prise de toute façon. La crainte de représailles de la part d'un superviseur ou de collègues et le manque de confiance en l'organisation en matière de respect de la confidentialité du rapport étaient deux autres raisons avancées.

Objectif : zéro incident de harcèlement, harcèlement sexuel, mauvais traitements et abus de pouvoir d'ici à 2020

18. Les données de l'enquête de l'USSA sont déclarées par les participants eux-mêmes et les rapports individuels de harcèlement peuvent ou non représenter le harcèlement tel que défini dans la politique relative au harcèlement de l'OMS/ONUSIDA. Les rapports peuvent également faire référence à des incidents impliquant des personnes qui ne font pas partie du personnel de l'ONUSIDA. Mais tant qu'une seule personne a le sentiment d'avoir été maltraitée, discriminée ou harcelée sexuellement sur son lieu de travail, le problème existe. Nous voulons parvenir à zéro incident de harcèlement. Voici notre objectif collectif : atteindre zéro cas de harcèlement d'ici à 2020.
19. Pour y parvenir, nous pensons que les éléments suivants sont nécessaires :

Une politique relative au harcèlement moderne, basée sur les meilleures pratiques internationales

20. L'USSA contribue activement à l'élaboration d'une politique renforcée de l'OMS sur la prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel et cette politique s'appliquera également à l'ONUSIDA. Les consultations sur l'ébauche de politiques se poursuivent par l'intermédiaire du Conseil mondial de gestion du personnel de l'OMS, auquel participent la direction de l'ONUSIDA et l'USSA. Sur la foi de nos discussions les plus récentes avec le Conseil mondial de gestion du personnel, nous nous attendons à ce

personnes (29 %) ; Être appelé par des sobriquets obscènes ou autres noms dégradants : 57 personnes (13 %) ; Se faire crier dessus ou gronder d'une voix forte : 145 personnes (34 %)

³ Être offensé en raison de son statut vis-à-vis du VIH réel ou supposé : 2 personnes (0,5 %) ; Être offensé ou humilié par rapport à son sexe : 27 personnes (6 %) ; Subir des moqueries en raison d'un handicap : 6 personnes (1,4 %) ; Être attaqué pour ses opinions politiques ou religieuses : 28 personnes (6,5 %) ; Être attaqué ou ridiculisé en raison de son origine ou de sa nationalité : 37 personnes (9 %)

⁴ Recevoir des menaces, directes ou indirectes, liées à la poursuite de son emploi : 54 personnes (13 %) ; Recevoir des demandes réitérées de rester au bureau après les horaires normaux : 131 personnes (31 %) ; Voir son travail évalué de manière incorrecte ou offensante : 127 personnes (29 %) **CONTRÔLER LES DONNÉES**

que la prochaine version et, espérons-le, la version finale de la politique, reflète les meilleures pratiques internationales émergentes en matière de lutte contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, sur le lieu de travail. Plus particulièrement, nous espérons que les points suivants seront reflétés dans la politique :

- une définition du harcèlement et du harcèlement sexuel conforme à la nouvelle définition à l'échelle du système des Nations Unies, récemment approuvée par le Conseil des chefs exécutifs des Nations Unies, sur la base des travaux sur le harcèlement sexuel réalisé par son groupe de travail ;
- des dispositions garantissant que les consultants, les autres employés contractuels et les stagiaires sont entièrement protégés et ont accès à une procédure officielle (par exemple : droit de déposer des plaintes en vertu de la politique ; enquête relative à leurs plaintes, conformément à la politique ; accès à l'assistance et aux conseils du médiateur, aux services de déontologie, de santé et de bien-être) ;
- clarté au sujet des sous-ensembles de situations pouvant parfaitement être résolus de manière informelle (par exemple : désaccords professionnels, conflits interpersonnels, environnements de travail délétères qui risquent de s'aggraver) ;
- une plus grande clarté au sujet des circonstances dans lesquelles la direction, les témoins et les autres parties concernées sont habilités à déclencher une enquête, ce qui réduit ainsi la dépendance du système aux dépôts de plaintes par les personnes directement concernées et
- l'intégration de dispositions qui assureraient le suivi des recommandations formulées par les services de contrôle interne et/ou le Comité consultatif mondial sur le harcèlement et qui demandent une réponse de la direction (c'est-à-dire s'occuper de l'environnement de travail, améliorer les relations professionnelles, etc.) afin de suivre les actions jusqu'à ce qu'une solution complète ait été trouvée ou que les problèmes systémiques aient été réglés (à l'instar des méthodologies de vérification et de gestion des risques).

Accès effectif à la justice

17. Pour que la politique révisée sur la prévention du harcèlement soit efficace, des mécanismes forts pour soutenir la mise en œuvre, ainsi que la confiance générale du personnel, sont nécessaires.
18. En vertu de la politique actuelle de l'OMS en matière de harcèlement, le nombre de signalements officiels de harcèlement aux services de contrôle interne est faible. Les résultats de notre enquête, ainsi que les témoignages anecdotiques de collègues, suggèrent qu'il existe de nombreuses raisons pour expliquer le faible taux de signalements. Ces raisons sont les suivantes : les craintes de représailles ; le manque de connaissance des mécanismes disponibles ; le manque de confiance dans le mécanisme officiel ou dans la volonté de la direction de prendre des mesures correctives ; les normes exigeantes en matière de preuves appliquées par les Services de contrôle interne et le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), ainsi que la réticence à s'engager dans un processus qui peut s'avérer long, stressant ou traumatisant.
19. Actuellement, seules les personnes directement concernées peuvent demander une enquête. Bien qu'il puisse exister des situations dans lesquelles la partie concernée ne veut pas déposer de plainte officielle et préfère une approche informelle, l'organisation est tenue d'assurer un environnement de travail sûr et respectueux à son personnel, aux autres employés contractuels et partenaires collaborateurs. La connaissance d'une situation assimilable à du harcèlement exige une réponse de la direction. Cette réponse est nécessaire pour réduire les risques en matière de santé, de sécurité et de bien-être du personnel, et pour faire respecter des règles de conduite appropriées. À l'avenir,

nous espérons que l'organisation aura plus de latitude pour mener des enquêtes officielles en raison de la nature et de la gravité des événements présumés, même si la partie concernée ne dépose aucune plainte officielle.

20. Le personnel doit avoir l'assurance que les enquêtes consécutives aux plaintes de harcèlement sont confidentielles, équitables, réalisées dans les délais et conformes aux normes de qualité. Le fonctionnement rapide et performant des services de contrôle interne de l'OMS, encadré par une méthodologie transparente et une procédure officielle, est donc essentiel à la mise en œuvre efficace de toute politique relative au harcèlement. Il importe de veiller à ce que les directives des services de contrôle interne et les procédures de fonctionnement uniformisées (SOP) pour les enquêtes se conforment aux meilleures pratiques internationales et aux principes généraux du droit. Nous avons également suggéré que la politique révisée en matière de harcèlement devrait comprendre des échéances claires pour la réalisation des enquêtes sur les allégations de harcèlement et un engagement à les suivre grâce à l'utilisation d'indicateurs clés de performance.
21. Nous espérons que les discussions en cours au niveau du système des Nations Unies, par l'intermédiaire du Groupe de travail sur le harcèlement sexuel du Conseil des chefs exécutifs, aboutiront à des recommandations sur l'harmonisation des politiques, ainsi qu'à des procédures de fonctionnement uniformisées et à des directives en matière d'enquête et de jugement qui, entre autres choses, rendraient explicite le niveau de preuve requis dans différents contextes.
22. À l'avenir, nous serions heureux d'engager d'autres discussions à ce sujet dans le contexte du GSMC de l'OMS, ainsi qu'avec la direction de l'ONUSIDA. Nous espérons également que le Groupe d'experts indépendants formulera des recommandations en la matière, notamment sur les points suivants :
 - comment renforcer la confiance du personnel dans le système de signalement officiel ;
 - à quel moment le devoir de diligence de l'organisation devient le déclencheur d'une enquête (plutôt que la décision volontaire du collaborateur de déposer une plainte officielle) ;
 - comment s'assurer que toutes les parties concernées sont complètement protégées et soutenues au cours du processus d'enquête.

Capacité et ressources adéquates pour prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, les mauvais traitements, la discrimination et l'abus d'autorité

22. L'USSA a accueilli favorablement le Plan en cinq points du Directeur exécutif de l'ONUSIDA visant à prévenir et à combattre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel et les comportements contraires à l'éthique au sein de l'ONUSIDA, et nous collaborons à son élaboration avec le Directeur exécutif adjoint de la Gestion. Nous avons, en particulier, souligné l'importance d'atteindre tous les bureaux et le personnel du Secrétariat dans ces efforts, afin que chacun puisse contribuer à créer et à vivre dans un environnement professionnel qui le soutienne dans son travail, sans harcèlement ni discrimination.
23. Nous pensons que, si elle est mise en œuvre avec des ressources financières et humaines adéquates, cette initiative peut largement contribuer à prévenir le harcèlement, les mauvais traitements et les abus d'autorité et à renforcer notre culture d'entreprise afin de remédier efficacement aux différends professionnels, aux conflits interpersonnels et de prévenir toute influence négative dans l'environnement de travail.

24. L'USSA se félicite de la nomination de contacts en tant que stratégie visant à renforcer la culture de la dignité au travail et à établir un réseau de coopération entre les membres du personnel. Les contacts peuvent jouer un rôle considérable en donnant des conseils et des instructions à leurs collègues, et ils peuvent nous aider à construire une culture forte du « Si vous êtes témoin de quelque chose, agissez ». Nous apprécions les efforts de la direction pour identifier des programmes similaires développés dans d'autres agences des Nations Unies et qui pourraient être adaptés au contexte du Secrétariat de l'ONUSIDA, et nous nous félicitons de l'opportunité de développer davantage, et main dans la main, le programme des contacts.
25. L'USSA travaillera avec la direction pour s'assurer que les objectifs du programme de contacts sont clairs pour le personnel et qu'il est entendu que, bien que les contacts puissent jouer un rôle important dans la création d'un environnement plus favorable, ils ne peuvent pas agir en tant que médiateurs dans les conflits interpersonnels, ils ne peuvent pas officiellement recevoir de plaintes ni enquêter sur les allégations de mauvaise conduite, et qu'ils sont entièrement protégés dans le cadre de leurs activités de dénonciation. Nous travaillerons également avec la direction pour assurer la formation et toutes autres formes d'assistance nécessaires aux contacts.
26. Nous prenons note des progrès réalisés par la direction dans l'élaboration d'un plan de formation amélioré dans le cadre du Plan en cinq points. Nous pensons que tout le personnel doit montrer une compréhension claire de la politique de l'OMS/ONUSIDA en matière de harcèlement, ainsi que des mécanismes officiels de dépôt de plaintes pour harcèlement et de la procédure d'arbitrage. Le personnel doit également être en mesure de reconnaître les comportements pouvant être assimilés au harcèlement, à l'abus de pouvoir, aux mauvais traitements, à la discrimination, à l'inconduite et à d'autres comportements contraires à l'éthique. Ils doivent savoir comment agir, qu'ils soient victimes ou témoins. Nous nous réjouissons donc de la proposition de la direction de lancer une initiative de « spectateurs actifs » dans l'ensemble du Secrétariat.
27. Les résultats de notre enquête indiquent que, lorsque les membres du personnel signalent des incidents de mauvais traitements, de discrimination, d'abus d'autorité ou de harcèlement sexuel, ils sont plus susceptibles de le signaler à leur superviseur de premier ou de deuxième niveau (environ 75 % des cas). Il est donc essentiel que les superviseurs possèdent les compétences et les connaissances requises pour prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils ont connaissance de conflits interpersonnels, de comportements perçus comme inappropriés ou délétères pour le personnel et d'autres pratiques qui créent un environnement professionnel négatif ou qui peuvent constituer une faute. C'est pourquoi nous nous félicitons de la suggestion de la direction de l'ONUSIDA d'offrir une formation spécifique aux gestionnaires et aux superviseurs et de leur demander de rendre des comptes par le biais du système amélioré de gestion des performances.

Une culture d'entreprise favorable

27. Les politiques et les mécanismes ne pourront être efficaces pour lutter contre le harcèlement, les mauvais traitements, l'abus d'autorité et le harcèlement sexuel que si la culture d'entreprise y est propice.
28. Nous voulons que l'ONUSIDA soit un lieu de travail dans lequel les gens se sentent suffisamment en sécurité pour signaler tout incident lié à des mauvais traitements, de la discrimination, du harcèlement sexuel ou des abus d'autorité à leurs superviseurs ou à la direction des ressources humaines, ou bien pour déposer une plainte officielle auprès des services de contrôle interne. Les membres du personnel doivent avoir l'assurance

de recevoir une réponse rapide, de s'assurer un résultat juste et d'obtenir le soutien plus large dont ils ont besoin.

29. Le personnel doit s'apercevoir que les bonnes pratiques sont récompensées et que les mauvais comportements sont prohibés et sanctionnés le cas échéant. Cela permettra d'instaurer un climat de confiance et d'encourager le personnel à signaler les transgressions ressenties. La définition d'attentes claires à tous les niveaux est une première étape nécessaire et devrait être systématiquement encouragée. Nous devons identifier collectivement les comportements et les compétences qui reflètent la culture d'entreprise que nous souhaitons. Cela permettra aux gestionnaires de responsabiliser le personnel et vice-versa. La clarification des comportements et des compétences attendus contribuera également à rendre les pratiques de recrutement et de mobilité du personnel plus efficaces, transparentes et équitables.
30. Un autre élément important de la création d'une culture d'entreprise favorable est la promotion de l'égalité entre les sexes. Nous nous félicitons du lancement du Plan d'action pour l'égalité entre les sexes de la deuxième génération et de son approche qui va au-delà de la parité entre les sexes et s'attaque plus largement aux normes sexuelles et aux répartitions déséquilibrées des pouvoirs.

Le groupe d'experts indépendants

31. L'USSA se félicite de la création du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la réponse au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA. Nous soutenons totalement les travaux du Groupe et fournirons les résultats des enquêtes réalisées par l'USSA de 2011 à 2018 en tant que source de données clés.
32. Nous comprenons que les perceptions et l'expérience du personnel constitueront la base essentielle du travail du Groupe d'experts, comme son cahier des charges l'indique. Nous attendons avec impatience la possibilité de discuter des modalités d'engagement du personnel dans ce processus afin de garantir qu'il existe un espace ouvert et confidentiel où le personnel peut faire part de ses opinions et expériences. Nous espérons également contribuer à faire bénéficier le personnel d'un soutien et d'un aiguillage vers les services pertinents.
33. Étant donné que le Groupe présentera un rapport avec des recommandations à la 43^e réunion du CCP, l'USSA se réjouirait d'avoir la possibilité, à cette même réunion, de présenter au Conseil un rapport relatif aux points de vue et perspectives du personnel. Nous sollicitons le soutien du Conseil à cet égard.

IV. AMÉLIORER LES SERVICES D'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL DE L'OMS (SHI)

34. Nous avons le plaisir d'informer le Conseil que le personnel fait état de progrès continus dans l'amélioration des services de l'Assurance maladie du personnel de l'OMS (SHI). Cependant, le manque de reconnaissance locale de l'assurance maladie du personnel (SHI) dans certains pays reste un grave sujet de préoccupation pour le personnel de l'ONUSIDA, en particulier pour ceux qui travaillent sur le terrain. Seuls 28 pays disposent actuellement d'établissements médicaux signataires d'accords avec le programme SHI de l'OMS. Il existe toujours un besoin urgent de renforcer le réseau mondial d'établissements qui reconnaissent l'assurance maladie du personnel et qui offrent des tarifs négociés pour les services de santé, ainsi que des modalités de paiement direct. Le personnel, les retraités et les personnes à charge doivent avoir l'assurance que,

lorsqu'ils se présentent dans un établissement médical pour y recevoir des soins, en particulier en cas d'urgence sanitaire personnelle, l'établissement médical les admettra sur présentation de leur carte SHI sans les obliger à avancer les soins en espèces.

35. La direction de l'assurance maladie du personnel s'est engagée à inclure un point de l'ordre du jour consacré à l'amélioration de la reconnaissance locale dans la réunion du Comité mondial de surveillance (Global Oversight Committee - GOC) du programme d'assurance maladie du personnel de l'OMS⁵, qui s'est déroulée les 11 et 12 juin 2018. Bien que l'USSA ne participe pas au GOC, nous poursuivons notre coopération avec la direction de l'ONUSIDA, par l'intermédiaire du Groupe de travail de l'ONUSIDA relatif à la SHI, afin de résoudre ces problèmes. L'engagement de la direction de l'ONUSIDA à répondre aux préoccupations du personnel, en particulier en ce qui concerne cette reconnaissance, est très apprécié. L'USSA continuera à soutenir pleinement la participation de l'ONUSIDA au Comité mondial de surveillance. Nous avons hâte de rendre compte au Conseil des résultats des discussions du Comité mondial de surveillance et des mesures consécutives.
36. À l'avenir, l'USSA aimerait que les discussions futures sur la SHI se concentrent sur son développement en un programme modèle : un leader pour le maintien en bonne santé des individus ; l'élimination des obstacles à l'accès à des soins rapides dans les situations d'urgence et la garantie que les personnes atteintes de maladies chroniques puissent obtenir le traitement et les soins dont elles ont besoin sans fardeau financier injuste.
37. Les employés de l'ONUSIDA vivant avec le VIH, ou dont certaines personnes à charge reconnues vivent avec le VIH ou d'autres maladies chroniques, subissent de facto une réduction de 5 % de leur salaire net en raison du « Prélèvement relatif aux maladies chroniques », lié aux co-paiements requis en vertu des Règles de l'assurance-maladie du personnel. Nous considérons que cela est discriminatoire et inapproprié pour une organisation de l'ONU, qui plus est l'une des principales organisations sanitaires de l'ONU.
38. Nous souhaiterions également voir des incitations positives pour la maîtrise des coûts (promotion de la santé, prévention, soins précoces, établissements de qualité proposant des tarifs négociés/préférentiels) plutôt que des mesures punitives (par exemple, co-paiements, avances élevées en raison de la méthode « Avance de paiement et demande de remboursement »). Finalement, ces mesures dissuasives coûtent plus cher au Fonds d'assurance-maladie du personnel et aux organisations sur le long terme, sans parler des conséquences négatives pour la santé du personnel, des retraités et des personnes à leur charge.

V. PROTECTION DES TRAITEMENTS ET DES CONDITIONS D'EMPLOI AUX NATIONS UNIES

⁵ Le Comité mondial de surveillance conseille le Directeur général de l'OMS en matière de gestion et de fonctionnement de l'assurance maladie du personnel. En particulier, il examine le fonctionnement et la situation financière du programme d'assurance-maladie du personnel ; il examine les rapports actuariels et émet toute recommandation de modification nécessaire au Directeur général ; il examine la mise en œuvre des recommandations formulées dans les rapports d'audit interne et externe qui s'y réfèrent sur les comptes de la SHI ; il examine et garantit l'adéquation de la direction du Secrétariat de l'OMS et de la gestion de la SHI et analyse ses performances chaque année ; il soumet un rapport annuel sur les opérations, l'administration et les comptes de la SHI au Directeur général et à tous les comités du personnel et en prépare un résumé accessible à tous les participants ; il propose des amendements au Règlement de l'assurance maladie du personnel soumis à la décision du Directeur général.

39. Nous savons que les conditions d'emploi du personnel dans le régime commun des Nations Unies sont réglementées et coordonnées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et que l'Assemblée générale des Nations Unies légifère en la matière, elles échappent donc au contrôle du CCP. Néanmoins, le personnel de l'ONUSIDA ayant identifié la protection des traitements et des conditions de service aux Nations Unies comme une priorité clé dans ses réponses à l'enquête et, en tenant également compte que les questions relèvent de la compétence des États membres, nous souhaitons attirer votre attention sur quelques questions clés.
40. La dévaluation des monnaies locales affecte le personnel dans un nombre croissant de lieux d'affectation, et ce sont les collègues recrutés sur place qui en subissent le plus les conséquences. L'ONU a souvent été lente à mettre en place des mesures d'atténuation par rapport à d'autres employeurs du développement et du service extérieur. Par l'intermédiaire de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI), nous avons plaidé en faveur d'améliorations des mécanismes de riposte aux effets négatifs de l'inflation élevée et des dévaluations monétaires sur les salaires et les pensions. Votre soutien en faveur de mesures plus réactives qui permettraient à tous les membres du personnel de conserver leur pouvoir d'achat, quel que soit leur lieu d'affectation, serait très apprécié.
41. En ce qui concerne la CFPI et un certain nombre de ses récentes décisions, nous voudrions exprimer notre profonde préoccupation et notre perte générale de confiance en l'indépendance et la compétence technique de la structure. Les méthodes établies pour définir des conditions d'emploi équitables et cohérentes d'un lieu d'affectation à l'autre n'ont pas été respectées. Par l'intermédiaire de la FAAFI, nous participons toujours activement à des discussions et à des examens techniques, en faisant appel à des experts externes de premier plan, le cas échéant. Lorsque les considérations techniques et les preuves ne prévalent pas dans ces discussions, le personnel n'a malheureusement pas d'autre choix que de faire appel des décisions, par l'intermédiaire des tribunaux administratifs.
42. En mars 2018, l'USSA a aidé le personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA à Genève à demander une révision administrative de la décision de l'administration de l'OMS/ONUSIDA de mettre en œuvre la recommandation de la CFPI de réduire les coefficients d'ajustement de poste pour le lieu d'affectation de Genève. Cette décision a entraîné une diminution d'environ 3,6 % de la rémunération nette du personnel des catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à compter de février 2018, avec une diminution supplémentaire d'environ 1,6 % prévue en juin 2018.
43. Nous avons également aidé le personnel concerné à demander une révision administrative de certaines des décisions de l'ONUSIDA/OMS relatives à la mise en œuvre du package de rémunération révisé. Trente-cinq pour cent des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève ont demandé une révision administrative de ces décisions. L'USSA estime qu'il s'agit d'une question indépendante de l'organisation, du lieu d'affectation ou du grade au niveau des Nations Unies et qu'elle semble représenter un glissement plus important vers l'érosion des conditions d'emploi du personnel de l'ONU, ainsi qu'un manque de transparence autour des questions de méthodologie et de décisions en matière de salaires dans la CFPI. La CFPI doit honorer les principes et les pratiques représentés par les Nations Unies, à savoir l'ouverture, l'équité et le respect des règles et pratiques convenues, ainsi que le principe d'un salaire égal pour un travail égal de valeur égale.
44. Nous invitons le Conseil à soutenir tous les efforts déployés pour accroître la transparence et la cohérence dans le travail de la CFPI, afin que le personnel puisse

bénéficiaire de conditions d'emploi prévisibles et équitables, et l'ONUSIDA est en mesure de continuer à recruter et de savoir garder en son sein des personnes disposant des compétences, qualifications et expériences dont il a besoin pour atteindre ses objectifs.

VI. POUR L'AVENIR

27. L'USSA s'engage à poursuivre sa collaboration avec nos membres et notre direction dans les domaines prioritaires pour le personnel, dont ceux mentionnés ci-dessus. Notre objectif est de garantir que l'ONUSIDA demeure un lieu de travail dans lequel le personnel reste extrêmement engagé, efficace et professionnel, qui reflète la diversité du monde au service duquel nous nous sommes engagés et qui œuvre selon les normes d'intégrité les plus strictes, comme on peut l'attendre de la part de fonctionnaires internationaux.

Nous vous remercions pour votre soutien constant.

[Fin du document]