

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

**Documents supplémentaires pour ce point** : aucun

**Les actions requises 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 (USSA)*

**Implications financières pour la mise en œuvre des décisions** : aucune

## Introduction

1. La mission de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) est de :
  - plaider pour des conditions d'emploi équitables et favorables qui permettent au personnel d'apporter la contribution la plus positive possible à la réponse au VIH ;
  - veiller à ce que les conditions d'emploi soient conformes aux normes communément admises établies par les règles et règlements du personnel de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS);
  - sauvegarder les droits et les intérêts des membres du personnel; et
  - promouvoir le bien-être du personnel afin que tout le personnel, et en fin de compte l'organisation, fonctionne au plus haut niveau en dirigeant et en contribuant à la lutte mondiale contre le VIH.
2. L'USSA représente les droits et les intérêts de 727 personnels recrutés pour des durées déterminées et temporaires (au 16 novembre 2020) dans le monde entier. En novembre 2020, plus de 60 % du personnel étaient des membres adhérents. Le nombre d'adhérents a augmenté au cours des derniers mois en raison de la confiance accrue du personnel dans l'USSA, qui représente et protège les droits et le bien-être de tous les membres du personnel.
3. L'USSA est régie par une constitution, qui a été ratifiée par tous les membres cotisants, et a un comité exécutif de 15 représentants du personnel qui sont élus par les membres cotisants pour des mandats de deux ans. Le comité exécutif s'efforce de maintenir un dialogue ouvert et constructif avec l'équipe de direction sur les questions clés touchant le personnel. Les discussions de l'USSA avec la direction sont guidées par les principes énoncés dans *the Agreement sur Cooperation* entre l'administration de l'ONUSIDA et l'USSA, qui a été officialisé et signé avec la direction en 2010. A travers cet accord, la direction et l'USSA s'engagent à travailler mutuellement dans une manière constructive et en temps opportun et à résoudre toutes les questions touchant le personnel ; de communiquer ouvertement, honnêtement, de manière transparente, et régulièrement; et d'appliquer la bonne foi dans la résolution des problèmes.
4. Le comité exécutif de l'USSA reflète de manière significative la démographie de l'organisation avec sept femmes et huit hommes, la diversité raciale et ethnique, et les membres des communautés LGBTIQ et des personnes vivant avec le VIH.
5. L'USSA fait entendre la voix de son personnel dans le cadre d'enquêtes régulières, de sondages, de réunions régionales et par des communications directes avec le secrétariat de l'USSA. L'USSA est convaincue qu'elle remplit son rôle de représentation des intérêts collectifs de l'ensemble du personnel, quels que soient le lieu, le niveau des effectifs ou les caractéristiques personnelles, et nous accueillons favorablement les contributions constructives sur la manière d'améliorer nos relations et notre communication avec le personnel et de fournir ainsi un meilleur soutien. L'USSA rejette les allégations selon lesquelles nous représentons un nombre limité de membres du personnel ou un groupe démographique particulier. Nous reconnaissons également que le personnel a des opinions divergentes sur les diverses politiques et initiatives de gestion qui le concernent, de sorte que nos positions doivent être fondées sur les droits fondamentaux du personnel et les principes d'équité et de transparence.
6. L'USSA assume son rôle et ses fonctions en tant qu'association. Elle a fondé son *protocole de coopération* avec la direction sur la *note de l'OIT sur le droit à la représentation du personnel dans les organisations de la famille des Nations unies*, adoptée sous forme modifiée en 2005, et qui fait référence aux statuts de la Commission de la fonction publique internationale remontant à 1948. Le document de l'OIT définit une

*association du personnel* comme "... une organisation de travailleurs constituée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts du personnel".

7. L'USSA comprend que son rôle n'inclut pas celui d'un syndicat, défini par l'OIT comme "une association qui peut engager des négociations collectives sur des questions contractuelles légales".
8. Depuis juin 2004, l'USSA présente un rapport annuel au Conseil de Coordination du Programme (CCP). Ce rapport met en évidence les principaux développements depuis le précédent rapport de l'USSA au CCP en juin 2020, ainsi que les priorités que le personnel a identifiées dans la dernière enquête annuelle du personnel de l'USSA de 2020. Une déclaration orale devant le Conseil complétera ce rapport.

### Relations entre l'USSA et la direction

9. Depuis le précédent rapport de l'Association du personnel au CCP, le Comité exécutif de l'USSA a entretenu un dialogue productif avec la Directrice exécutive adjointe a. i., Tim Martineau, la directrice de la gestion des ressources humaines, Alison Holmes, et le chef de cabinet, Efraim Gomez. L'USSA les remercie de leur collaboration et de leur engagement constructif avec l'Association du personnel et nous nous réjouissons, de continuer d'améliorer notre engagement avec eux et leurs équipes.
10. L'USSA a également eu des échanges peu fréquents mais solides, tant en public qu'en privé, avec la Directrice Exécutive. L'USSA continuera à collaborer avec elle dans la mesure du possible et s'efforcera d'améliorer le niveau et la nature actuels de son engagement. L'USSA continuera à représenter les préoccupations du personnel directement et clairement, et nous continuerons à présenter les questions et les préoccupations que le personnel communique à l'USSA par le biais d'une sensibilisation et d'un engagement actifs. Ni le président de l'USSA ni les autres représentants élus du personnel ne fait de déclarations unilatérales. Les messages clés adressés à la direction ou à d'autres parties prenantes sont convenus collectivement en tant que comité exécutif et reposent entièrement sur les contributions du personnel.
11. L'USSA continue de souligner l'importance de garantir un environnement de travail stable avec un minimum d'impact négatif sur le personnel alors que nous finalisons la transition vers une stratégie mondiale de lutte contre le sida et que nous entamons sérieusement le processus d'alignement à l'ONUSIDA.

### Enquête-éclair récente sur le personnel et les séances de discussions ouvertes régionales

12. L'USSA participe normalement aux réunions régionales annuelles de gestion afin de faciliter le dialogue avec le personnel et de favoriser une meilleure compréhension des défis régionaux et nationaux dans l'esprit du personnel. En raison de la COVID-19, cela n'a pas été possible. En conséquence, l'ASSM a engagé des dialogues virtuels avec le personnel des bureaux régionaux et nationaux. En préparation à cet exercice, l'USSA a lancé une mini enquête (Personnel Pulse) pour acquérir une meilleure compréhension plus nuancée des défis spécifiques afin d'adapter les présentations et le dialogue avec le personnel.
13. Ce rapport au CCP met en évidence les préoccupations importantes sur le plan personnel, professionnel, organisationnel et de la lutte contre le VIH que le personnel a

soulevées auprès du comité exécutif de l'USSA directement et par le biais des principales conclusions et questions signalées dans l'enquête de conjoncture.

14. Les taux de réponse à l'enquête-éclair ad hoc menée récemment étaient élevés et cohérents d'une région à une autre (une enquête-éclair et une séance de discussion ouverte avec le personnel du siège sont prévues à la suite de cette réunion du CCP). De manière constante, les principales questions soulevées par le personnel concernent l'alignement organisationnel ; le bien-être du personnel, le changement de culture ; l'assurance maladie du personnel ; et les questions liées à la COVID, telles que les modalités du télétravail.
15. De nombreux répondants à l'enquête ont reconnu les changements positifs importants qui ont lieu à l'ONUSIDA, notamment les initiatives visant à mettre en place des systèmes de gestion plus consultatifs, comme la formation du Cabinet élargi, la création d'une équipe de direction et une meilleure communication de la part de la direction sur les activités et les programmes. Le personnel apprécie que les réunions soient proposées dans d'autres langues que l'anglais et/ou l'utilisation d'applications de réunions virtuelles qui offrent des possibilités de traduction.
16. Le personnel continue à soutenir les initiatives de changement de culture et à y participer, notamment par des discussions sur des questions clés qui préoccupent le personnel telles que le racisme, le harcèlement, l'abus de pouvoir et les pratiques de gestion.
17. Le personnel a exprimé un très fort soutien à l'intention déclarée d'introduire un engagement plus important et amélioré du personnel dans les systèmes et les opérations de l'organisation (ce que la direction générale a appelé l'application de "principes féministes") : l'élaboration conjointe d'une vision, d'un narratif commun de nos valeurs ; le renforcement du dialogue ; l'engagement du personnel ; la création de lieux de travail plus sûrs et plus habilitants ; la responsabilité de la direction ; l'importance du devoir de vigilance de l'organisation envers le personnel ; la nécessité d'une plus grande transparence, d'une plus grande inclusion, d'une plus grande confiance et d'une plus grande responsabilité ; l'importance de s'attaquer aux obstacles structurels ; et l'accélération de la dévolution des pouvoirs, en particulier aux bureaux régionaux et nationaux.
18. Un certain nombre de membres du personnel ont suggéré l'inclusion d'un processus de réconciliation dans l'initiative de changement de culture pour aider à mettre fin aux problèmes du passé qui continuent d'alimenter la réflexion et les réactions du personnel aux pratiques et initiatives de gestion actuelles. L'Association du personnel a fait une recommandation au directeur exécutif sur la base de ces suggestions du personnel et continuera à le faire.

## **Problèmes soulevés lors de l'enquête de satisfaction auprès du personnel et des réunions de concertation - novembre 2020**

### **Alignement**

19. Au niveau mondial, 55 % des membres du personnel de l'ONUSIDA ayant répondu à l'enquête "Personnel Pulse" en octobre et novembre 2020 ont déclaré que leur plus grande préoccupation à l'heure actuelle concerne les incertitudes et le manque de communication claire et régulière sur le processus d'alignement imminent et son impact possible sur les membres du personnel.

20. Les questions liées à l'alignement ont été les plus préoccupantes dans toutes les régions, sauf en Asie-Pacifique et en Afrique orientale et australe. Dans ces deux régions, les préoccupations relatives au bien-être du personnel ont été les plus importantes, l'alignement étant la deuxième priorité.
21. Les commentaires formulés par le personnel dans le cadre de l'enquête montrent clairement que, si les gens comprennent qu'aucun processus d'alignement formel n'a été entamé à ce jour, il existe une spéculation généralisée parmi le personnel selon laquelle l'offre d'indemnités de cessation de service par accord mutuel, le déplacement de certains postes vers de nouveaux lieux d'affectation, l'augmentation perçue du recours à des postes temporaires et d'autres mesures actuellement prises laissent penser qu'un processus d'alignement "discret" a déjà commencé. Une communication plus fréquente et plus transparente de la part de la direction est nécessaire pour contribuer à réduire la circulation de discours éventuellement faux.
22. Une proportion importante du personnel s'est inquiétée du fait que les nouveaux groupes de travail et groupes consultatifs pour la gestion du changement ont été composés presque entièrement de membres du personnel qui ont été nommés unilatéralement par l'encadrement supérieur avec une consultation limitée ou symbolique, et sans consultation de l'Association du personnel en tant que représentant du personnel. Cette préoccupation ne concerne pas les personnes qui ont été choisies pour participer, mais le processus. Le personnel a demandé avec insistance la transparence du processus, une communication en temps utile sur la composition et le mandat du personnel, et l'adhésion générale aux principes plus féministes que la direction demande au personnel d'adopter.

### **Bien-être du personnel et assurance maladie**

23. Au niveau mondial, 54 % des membres du personnel de l'ONUSIDA ayant répondu à l'enquête-éclair du personnel de l'USSA en octobre et novembre 2020 ont déclaré que leur plus grande préoccupation à l'heure actuelle concerne le bien-être du personnel. Au niveau régional, c'est la question qui préoccupe le plus le personnel en Asie et dans le Pacifique, ainsi qu'en Afrique orientale et australe.
24. La pandémie COVID-19 a touché un certain nombre de membres du personnel et, lors de plusieurs discussions de groupe (notamment en Europe de l'Est et en Asie centrale), des inquiétudes ont été exprimées quant à l'échec de la planification de la continuité des activités face aux réalités des niveaux élevés de maladie parmi le personnel et les personnes à charge.
25. Le personnel qui a répondu à la récente enquête de satisfaction a remercié et exprimé sa reconnaissance à la direction pour son approche de la pandémie COVID 19 et son impact sur le personnel, y compris l'application flexible de modalités de travail alternatives et la fourniture d'une rémunération pour les coûts encourus pendant le travail à domicile.
26. L'USSA continuera à travailler avec la direction pour faire le point sur les enseignements tirés de la réponse à la pandémie COVID-19, notamment sur le fonctionnement des modalités de travail et de convocation alternatives et sur la manière dont une utilisation plus étendue de ces modalités pourrait favoriser le bien-être du personnel.
27. Nous attirons l'attention sur les questions relatives au devoir de diligence que la pandémie COVID-19 a mises en évidence. L'Association du personnel collaborera avec la direction pour continuer à plaider en faveur d'un meilleur accès aux services médicaux

et d'un accès équitable du personnel aux vaccins COVID-19, quels que soient le lieu, le niveau ou le type de personnel.

28. Alors que l'ONUSIDA met de plus en plus l'accent sur l'importance de la couverture maladie universelle dans ses programmes, nous devons également veiller à mettre de l'ordre dans notre propre maison. Bien que des progrès aient été réalisés, les questions relatives à l'assurance maladie du personnel restent très présentes dans l'esprit des membres du personnel, des retraités et des personnes à leur charge. C'est la première ou la deuxième question prioritaire pour tous les répondants à la récente enquête-éclair. Plus précisément, le personnel reste préoccupé par l'accès à des soins de qualité, la reconnaissance de l'assurance maladie du personnel par les prestataires de services, la nécessité de payer directement les services médicaux, puis de subir des retards de remboursement, et le soutien aux membres du personnel et à leurs familles vivant avec des maladies chroniques.
29. L'enquête-éclair sur le personnel indique que l'augmentation de la charge de travail, le stress et l'épuisement professionnel restent des problèmes importants pour le personnel. L'USSA note avec une grande inquiétude les impacts négatifs que l'augmentation de la charge de travail et du stress a eu sur le bien-être du personnel, la productivité et la performance globale de l'organisation. Nous demandons à la direction de continuer à chercher des moyens de renforcer le devoir de vigilance de l'organisation par le biais de services de soutien au personnel et d'améliorer la hiérarchisation des tâches par une meilleure planification et une meilleure répartition de la charge de travail. Le personnel a constaté que, si l'offre de primes de départ au personnel a permis de libérer des postes à des fins d'alignement, elle transfère également une charge de travail encore plus importante sur le personnel en place, du moins à court terme.

### **Transformation culturelle, transparence et équité**

30. L'USSA a souligné à plusieurs reprises à la direction et au CCP que les politiques et pratiques de l'organisation en matière de recrutement, de promotion et de mobilité sont perçues par le personnel comme manquant de transparence et permettant le favoritisme.
31. L'enquête-éclair sur le personnel a reçu un nombre important de commentaires relatifs au respect des règles et dispositions existantes qui se rapportent :
- au recrutement, y compris le respect des politiques de recrutement de l'ONUSIDA qui prévoient la publication interne des postes professionnels internationaux vacants avant de les annoncer à l'extérieur ;
  - à l'application des règlements et règles existants régissant le reclassement, y compris la levée du gel de tous les reclassements
  - à la transparence des pratiques d'embauche et de la prise de décision.
32. L'USSA constate une fois de plus que le plan d'action de la direction précise la nécessité de revoir et de remanier la politique de mobilité du personnel, les processus de recrutement et de planification des effectifs de l'organisation, ainsi que ses modalités d'évolution de carrière.
33. L'USSA a présenté une position publique détaillée sur la mobilité, la soutenant en principe mais appelant à des changements majeurs pour rendre le processus équitable et transparent, en mettant l'accent sur les aspects spécifiques :
- améliorer le processus de demande de dérogation pour la direction et le personnel ;
  - la désignation des postes soumis à rotation/non soumis à rotation ;
  - la composition/fonctionnement du comité de mobilité et de réaffectation ;

- une offre et un accès bien plus importants aux initiatives de formation et de développement de carrière du personnel ;
- la fourniture d'un meilleur soutien au personnel et à leurs familles/dépendants dans le cadre de la mobilité
- l'exploration de la mobilité entre les agences des Nations Unies.

34. L'USSA continue de fournir à un nombre croissant de membres du personnel des conseils juridiques pour répondre à leurs préoccupations concernant la mobilité et à d'autres questions relatives à l'emploi.
35. L'USSA continuera à soutenir la direction à prioriser tout en s'assurant que toutes les décisions en matière de personnel et autres soient prises de manière juste, équitable, honnête et transparente. Notre position est claire : augmenter la transparence and l'application cohérente des règles est essentielle, non seulement pour aider à garantir la responsabilité, mais aussi pour aider à instaurer la confiance parmi le personnel que ces processus sont et seront équitables.

### **Incivilité, discrimination, abus d'autorité, harcèlement et autre forme d'inconduite**

36. Les questions d'incivilité, de discrimination, d'abus d'autorité, de harcèlement et d'autres formes d'inconduite continuent de préoccuper un nombre important de membres du personnel qui ont répondu à l'enquête-éclair.
37. L'USSA accueille favorablement le projet de document de l'OMS intitulé "*Promouvoir un lieu de travail respectueux : politique et procédures de prévention et de traitement des comportements abusifs*". L'USSA a apporté sa contribution à l'élaboration de cette politique. Nous sommes heureux que des améliorations aient été introduites, telles que l'inclusion de tous les types d'incivilités, une plus grande attention à la protection des personnes touchées et des témoins, et une réduction de la durée du processus de compte-rendu, d'enquête et de mise en œuvre des conclusions. Nous demandons à la direction d'incorporer la même version, sinon une meilleure, dans le projet de *politique de l'ONUSIDA sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir*.
38. Un nombre important de répondants à l'enquête-éclair ont indiqué qu'ils avaient fait l'expérience de l'incivilité sur le lieu de travail de la part de leurs pairs et de leurs supérieurs (y compris les cadres supérieurs de l'organisation), ce qui leur a valu de se sentir offensés, humiliés ou intimidés. L'USSA réitère son appel à la direction pour qu'elle adopte une approche de tolérance zéro face à l'incivilité, et pour qu'elle renforce l'engagement des conseillers en matière de dignité au travail, du groupe de défi du plan d'action pour l'égalité des sexes, de UN Plus, de Young UN, de UN Globe et du groupe de travail sur la diversité. Elle réitère son appel pour qu'un coaching de gestion soit requis pour *tous les* cadres afin de garantir que l'ONUSIDA soit un environnement sûr pour tout le personnel.
39. L'USSA prend note des plans de transformation de la culture organisationnelle de la Directrice exécutive, notamment l'accent qui est mis à travers la pensée féministe sur la mise en cause des structures de pouvoir et le déploiement d'initiatives spécifiques telles que la consultation "Gender at Work". L'Association du personnel se félicite de ces changements. Elle demande une consultation régulière et plus large du personnel sur l'avancement de ce travail, ainsi qu'une meilleure communication sur ce que ces initiatives signifient pour l'organisation et le personnel, notamment dans le contexte du processus d'alignement, et sur la manière dont les principaux processus de changement (stratégie, alignement et changement de culture) interagissent et s'articulent. L'USSA réitère son appel pour que l'ensemble du personnel et des cadres à tous les niveaux



adoptent et "vivent" les principes promus par la Directrice exécutive, dans tous les aspects de notre travail et de nos pratiques de gestion.

## Propositions et priorités de l'USSA

40. L'USSA continuera d'exhorter la direction à explorer et à améliorer les opportunités offertes au personnel pour les programmes d'apprentissage et de formation, et pour que le personnel soit pourvu de temps libre pendant les horaires de travail nécessaires pour de telles initiatives. L'USSA estime qu'il s'agit d'un élément important pour répondre aux préoccupations du personnel concernant le manque de possibilités de progression de carrière et de croissance personnelle.
41. L'USSA continuera de réclamer avec insistance le respect des règles et dispositions existantes en la matière :
  - le recrutement, y compris le respect des politiques de recrutement de l'ONUSIDA qui prévoient la publication interne des postes professionnels internationaux vacants avant de les annoncer à l'extérieur ;
  - l'application des règlements et règles existants régissant le reclassement, y compris la levée du gel de tous les reclassements
  - la transparence des pratiques d'embauche et de la prise de décision.
42. L'USSA a publié une prise de position avertissant la direction qu'une approche binaire dans l'évaluation des performances aurait été difficile pour les superviseurs et les personnes supervisées. Sa voix n'a pas été entendue et la réforme a été adoptée dans le cycle actuel. L'Association du personnel partage les préoccupations exprimées par le personnel lors des webinaires annonçant le changement de politique et des réunions de concertation, et demande à la direction de revenir à l'ancienne échelle à quatre points.
43. L'USSA note que, bien qu'il y ait eu de nombreuses discussions sur les éléments de la stratégie mondiale contre le sida, l'alignement et les processus de changement de culture en cours, on a le sentiment (exprimé dans les commentaires du personnel annexés à l'enquête auprès du personnel) que beaucoup de choses se passent qui ne sont pas communiquées au personnel régulièrement et avec clarté, honnêteté, transparence et cohérence. L'USSA continuera d'exprimer ces préoccupations du personnel à la direction et maintiendra son enquête indépendante auprès du personnel, qui est menée chaque année depuis plusieurs années.
44. L'USSA est régulièrement contactée par le personnel qui cherche à clarifier la manière dont la nouvelle stratégie et l'alignement organisationnel affecteront le mandat de l'organisation et l'impact sur le déploiement du personnel et les charges de travail. L'Association du personnel demande qu'une communication régulière, transparente et non filtrée sur ce sujet soit la norme afin d'apaiser l'anxiété croissante du personnel et les "discours de couloir" sur la restructuration, qui pourraient saper le changement positif.
45. L'USSA continuera de se concentrer sur la défense des intérêts du personnel en ce qui concerne ses préoccupations essentielles : la manière dont la direction et le personnel vivent les principes de changement de la direction ; le bien-être du personnel et les questions connexes liées à l'assurance maladie du personnel, notamment les questions mises en lumière par la pandémie COVID-19 ; l'équité et la transparence ; l'examen et la réforme de la politique de recrutement et du système de mobilité ; le gel des reclassements ; la tolérance zéro en matière de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus ; le système de gestion

des performances ; les modalités de travail à distance ; et les possibilités de développement professionnel et de carrière.

## Conclusion

46. L'USSA remercie le Bureau du CCP et la Directrice exécutive de nous avoir donné l'occasion de faire rapport au Conseil. Nous continuerons à faire des déclarations et à transmettre les messages que nous avons été chargés de faire au nom de tout le personnel, en toute bonne foi. Nous continuerons à nous inspirer des enquêtes, de nos consultations ouvertes régionales et de la correspondance avec les membres du personnel qui nous contactent. Dans nos déclarations publiques et nos rapports soigneusement étudiés, nous continuerons à faire des éloges et à accorder le crédit quand cela les mérite. De même, nous continuerons à nous exprimer en termes vigoureux lorsque cela sera nécessaire. Nous, l'Association du personnel, sommes déterminés à trouver une voie positive pour le personnel, qui est la colonne vertébrale de l'organisation, et pour les personnes sur le terrain qui mettent en œuvre le travail de l'organisation. Notre avenir et l'avenir de la riposte en dépendent.

*[Fin du document]*