

**DECLARATION DU
REPRESENTANT DE
L'ASSOCIATION DU
PERSONNEL DU
SECRETARIAT DE L'ONUSIDA**

Autres documents relatifs à ce point de l'ordre du jour : 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 (APSO)

Conséquences de la mise en œuvre des décisions en matière de coûts : aucune

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
RELATIONS ENTRE L'APSO ET LA DIRECTION	3
POINT DE DÉCISION À PARTIR DE LA 47E RÉUNION DU CCP.....	5
L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DU PERSONNEL PAR L'APSO 2021.....	6
PROCESSUS ET MISE EN ŒUVRE DE L'EXERCICE D'ALIGNEMENT, ET SÉLECTION DE L'UCD PAR L'ONUSIDA.....	8
ONUSIDA ET RÉPONSE DE LA DIRECTION À L'IMPACT DE LA COVID-19 SUR LE PERSONNEL.....	10
L'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL (SHI).....	12
TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ.....	14
INCIVILITÉ, DISCRIMINATION, ABUS D'AUTORITÉ, HARCÈLEMENT ET AUTRES COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES.	15
CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES DU PERSONNEL—BURN-OUT ET STRESS... 	18
ÉVOLUTION DU PERSONNEL : PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION	21
QUESTIONS, PRIORITÉS ET DEMANDES DE L'APSO	21

INTRODUCTION

1. La mission de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (APSO) est de :
 - plaider pour des conditions d'emploi équitables, transparentes, inclusives et favorables qui permettent au personnel d'apporter la contribution la plus positive possible à la lutte mondiale contre le VIH ;
 - veiller à ce que les conditions d'emploi soient conformes aux normes communément acceptées, établies par le Statut et règlement du personnel de l'OMS et de l'OIT ;
 - sauvegarder les droits et les intérêts des membres du personnel ; et
 - promouvoir le bien-être des membres du personnel afin que tous les employés, et en fin de compte l'organisation, fonctionnent à un niveau optimal en contribuant à la lutte nationale, régionale et mondiale contre le VIH.
2. L'APSO représente les droits et les intérêts des 738 membres du personnel dans le monde, dont plus de 70 % étaient des membres cotisants de l'Association du personnel en avril 2021.
3. L'APSO est régie par une constitution, qui a été ratifiée par tous les membres cotisants et elle a un comité exécutif élu. Le comité exécutif s'efforce de maintenir un dialogue ouvert et constructif avec l'équipe de direction sur les questions clés concernant le personnel. Les discussions de l'APSO avec la direction sont guidées par les principes énoncés dans l'*Accord de coopération* passé entre l'administration de l'ONUSIDA et l'APSO, qui a été formalisé et signé avec la direction en 2010. Cet accord engage la direction générale et l'APSO à s'engager mutuellement et de manière significative, en temps opportun et de manière constructive sur toutes les questions affectant le personnel ; à communiquer ouvertement, honnêtement et régulièrement ; et à appliquer la bonne foi pour résoudre les problèmes.
4. Conformément à ce qui est prévu par la Constitution de l'APSO, le comité exécutif de l'Association du personnel compte 15 membres. Ils sont élus par tous les membres cotisants dans le cadre d'un processus électoral annuel. Sept sont basés à Genève et huit sont sur le terrain. Les postes exécutifs du comité exécutif de l'APSO sont élus démocratiquement par les 15 représentants du personnel. Depuis mai 2021, le président et le vice-président sont, pour la première fois, basés sur le terrain.
5. L'APSO fait un compte rendu annuel au Conseil de coordination du programme depuis 2004 ; elle a fait un compte rendu à titre exceptionnel lors de la 47^e réunion du CCP en décembre 2020.
6. Le présent rapport met en évidence les principaux développements intervenus depuis le précédent rapport de l'APSO présenté au CCP en décembre 2020, ainsi que les résultats de l'enquête annuelle menée auprès du personnel par l'APSO, qui a été réalisée en mai 2021 et couvre la période allant de mai 2020 à avril 2021.
7. Une déclaration orale au Conseil de coordination du programme complétera ce rapport.

RELATIONS ENTRE L'APSO ET LA DIRECTION

8. L'APSO a continué à avoir des échanges et des discussions solides, tant en public qu'en privé, avec le directeur exécutif et la direction générale. Nous profitons de cette occasion pour remercier la haute direction de l'ONUSIDA pour son engagement et sa collaboration avec l'Association du personnel depuis le précédent rapport de l'APSO

présenté au CCP. L'Association du personnel se réjouit de poursuivre, d'améliorer et de renforcer la coopération et la collaboration entre l'APSO et la direction en 2021 et 2022.

9. L'APSO continuera à représenter les préoccupations des membres du personnel de manière directe et claire, et à présenter les questions et les préoccupations que les membres du personnel lui communiquent par le biais de divers supports et canaux. L'APSO travaillera également avec la direction générale de manière constructive et orientée vers les solutions, dans la mesure où cela est possible.
10. Lors de nos interactions avec le directeur exécutif et d'autres cadres supérieurs au cours des derniers mois, l'APSO a souligné l'importance de garantir un environnement de travail stable et digne avec un impact négatif minimum sur le personnel alors que l'organisation entre dans la phase plus difficile et, pour le personnel, alarmante du processus d'alignement dans les semaines et les mois à venir.
11. Pendant la période de transition à venir, l'Association du personnel a donné la priorité aux questions concernant le personnel dans son plan de travail relatif à l'alignement.
12. L'année prochaine, l'APSO saisira toutes les opportunités de travailler avec la direction de l'ONUSIDA afin de renforcer un environnement de travail favorable, qui :
 - **assure des conditions d'emploi équitables et égales pour tous**, qu'il s'agisse de membres du personnel à plein temps, temporaires ou consultants, **conformément aux règles et réglementations de l'ONUSIDA**;
 - est **axé sur le devoir de diligence de l'organisation à l'égard du bien-être physique et mental du personnel**, en particulier pendant les processus de changement et d'alignement à venir ;
 - garantit **des processus de gestion des ressources humaines transparents, équitables, cohérents et responsables**;
 - fournit **des informations opportunes et précises sur les changements organisationnels en cours**, en faisant apparaître clairement la logique et la justification du changement ;
 - prend **des décisions de dotation en personnel dans le meilleur intérêt de la lutte contre le VIH grâce à une sélection du personnel basée sur les compétences, qui reconnaît également l'importance de la diversité** au sein des effectifs ;
 - prévient **activement toutes les formes d'incivilité, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus d'autorité, et prend des mesures rapides** lorsque de tels événements se produisent ; et
 - favorise le **développement des capacités des membres du personnel** qui peuvent maximiser l'impact positif de l'organisation sur la lutte mondiale contre le sida.
13. L'Association du personnel reconnaît et accueille favorablement un certain nombre de produits spécifiques élaborés conjointement avec la direction et divers groupes de travail et comités du personnel au cours de l'année écoulée grâce à la collaboration, l'inclusion et la consultation, notamment (mais pas exclusivement) :
 - l'élaboration de la nouvelle politique de l'ONUSIDA sur la *prévention et la lutte contre les comportements abusifs : Politique et procédures concernant le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir*;
 - l'élaboration, la traduction et la diffusion du mémoire sur l'assurance maladie des membres du personnel : *Know Your Staff Health Insurance (SHI)* qui permet de s'assurer que le personnel, les retraités et les personnes à leur charge ont facilement accès à des informations importantes pour faciliter l'accès à des soins de qualité en

temps opportun, ainsi qu'à des ressources en cas de questions ou de besoin d'un soutien supplémentaire ; et

- les premiers séminaires en ligne sur l'assurance maladie des membres du personnel (SHI) destinés à l'ensemble du personnel, en collaboration avec des collègues de l'assurance maladie des membres du personnel (SHI).

POINT DE DÉCISION À PARTIR DE LA 47E RÉUNION DU CCP

14. L'APSO prend note du point de décision 11.2 de la 47e réunion du CCP, qui demande au directeur exécutif de « prendre note des préoccupations soulevées par les membres du personnel du Secrétariat et de prendre des mesures rapides, le cas échéant, en rendant compte des progrès accomplis jusqu'à la 48e réunion du CCP par le biais d'une mise à jour sur les questions stratégiques de gestion des ressources humaines, y compris une mise à jour de la mise en œuvre du plan d'action de la direction ».
15. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'APSO n'a pas eu accès au rapport du directeur exécutif pour la 48e réunion du CCP. Elle a abordé les questions découlant du rapport du directeur exécutif et de la mise à jour de la gestion lors de sa déclaration orale au CCP.
16. L'APSO note que le point de décision a confié au directeur exécutif la tâche de traiter les questions de comportement abusif, de harcèlement, d'incivilité et d'abus de pouvoir - soulevées par l'APSO lors de la 47e réunion du CCP et clairement indiquées dans l'enquête mondiale menée auprès du personnel (dans laquelle, sur les 113 cas signalés, 61 % ont indiqué que l'auteur était un *cadre supérieur* ou un directeur).
17. L'APSO note que la direction a ensuite confié la tâche de traiter ces questions à l'équipe de direction, aux services et aux directeurs, et a demandé aux équipes d'organiser des discussions et d'élaborer des codes de conduite pour un lieu de travail sain. Les hauts dirigeants ont également discuté de ces questions au niveau du Cabinet, et les membres du Cabinet ont produit des déclarations d'engagement personnel basées sur leurs propres réflexions et compréhensions du comportement abusif dont le personnel a fait l'expérience et du manque de confiance du personnel dans la direction, identifié dans l'enquête générale menée auprès du personnel. L'APSO salue ces initiatives positives, mais note que la majorité des membres du personnel ne savent toujours pas comment leurs préoccupations spécifiques seront entendues et traitées, et comment le manque de confiance dans la direction qu'ils ont exprimé dans l'enquête sera inversé. À ce jour, les mesures prises n'ont pas, selon les résultats de l'enquête menée auprès du personnel par l'APSO (décrits dans les sections suivantes du présent rapport), donné lieu à une perception claire d'un changement positif ou d'une plus grande confiance.
18. Les résultats de l'enquête menée auprès du personnel par l'APSO indiquent que les membres du personnel continuent de penser qu'il y a eu un manque de messages clairs et cohérents sur les processus en cours pour résoudre les problèmes soulevés lors de la 47e réunion du CCP. Ils continuent, six mois plus tard, à exprimer un très faible niveau de confiance dans la direction. Les données de l'enquête de l'APSO ont montré que *seulement 8 % des répondants conviennent* que la haute direction montre l'exemple en ce qui concerne la création d'un lieu de travail égalitaire, sûr et responsabilisant.
19. Six mois après l'enquête mondiale menée auprès du personnel élaborée par la direction, l'enquête menée par l'APSO a révélé que 149 répondants (31 %) avaient vécu au moins un événement sur le lieu de travail qui les avait fait se sentir humiliés, offensés ou intimidés, souvent par un cadre supérieur. Ce chiffre est plus élevé que celui relevé dans l'enquête générale menée auprès du personnel par la direction (113 personnes ont

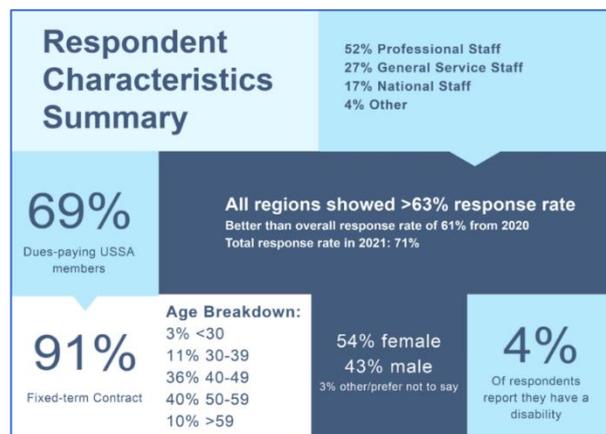
signalé de tels comportements). Ces résultats restent à des niveaux extrêmement préoccupants.

L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DU PERSONNEL PAR L'APSO 2021

20. Afin de recevoir un retour des membres du personnel sur leur bien-être et leurs préoccupations, et d'orienter les priorités et le plan de travail de l'APSO, l'Association du personnel a mené une enquête annuelle auprès du personnel pendant huit années consécutives (depuis 2013). Selon la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, le taux de réponse à l'enquête a toujours été parmi les plus élevés du système des Nations unies. Au fil de ces années, l'Association du personnel a accumulé une multitude de données et d'analyses de tendances sur les questions touchant le personnel.
21. Lors de l'élaboration de l'enquête globale menée auprès du personnel par la direction en 2020, l'APSO a fourni sept années de données pour aider à l'élaboration de l'outil d'enquête de la direction, comme elle l'avait fait précédemment pour informer l'élaboration du plan d'action de la direction.
22. L'APSO a également eu un certain nombre de discussions détaillées avec le service de gestion des ressources humaines pendant l'élaboration de l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la direction. En conséquence, elle a modifié l'outil d'enquête de l'APSO, qui a été déployé en mai 2021, en éliminant les sections qui faisaient double emploi avec les questions de l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la direction, en ajoutant de nouveaux sujets qui n'étaient pas couverts par l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la direction et en intégrant les commentaires de la direction dans des sections spécifiques de l'enquête menée par l'APSO.
23. L'APSO a pris note des préoccupations de la direction quant à la confusion potentielle pour les membres du personnel de devoir répondre à la fois à une enquête annuelle de la direction et à une enquête annuelle indépendante, espacées de six mois, et quant à la possibilité de créer une « lassitude vis-à-vis des enquêtes ». En conséquence, l'APSO a examiné attentivement une proposition de la direction visant à combiner l'enquête menée par l'APSO avec l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la direction.
24. Après une discussion approfondie et les conseils d'experts indépendants sur le développement et l'utilisation d'enquêtes de satisfaction du personnel, l'APSO a conclu qu'il y a un avantage significatif à maintenir une enquête indépendante auprès du personnel, et qu'il est conforme aux recommandations de bonnes pratiques et dans le meilleur intérêt des membres de l'APSO de maintenir une enquête annuelle indépendante auprès du personnel. Les membres du personnel ont également indiqué à l'APSO qu'ils appréciaient le fait que l'enquête de l'APSO soit élaborée, possédée et réalisée par le personnel.
25. L'APSO apprécie l'analyse approfondie, question par question, de l'outil d'enquête de l'APSO par la direction, qui fournit une bonne analyse et contribuera à renforcer l'outil d'enquête de l'APSO pour 2022. Cet exercice contribuera également à la complémentarité des outils d'enquête.
26. La section suivante donne un aperçu des principales conclusions de l'enquête 2021 menée auprès du personnel de l'APSO et met en évidence certaines préoccupations importantes du personnel sur le plan personnel, professionnel, organisationnel et de la lutte contre le VIH.

27. L'enquête a porté sur la période allant de mai 2020 à avril 2021, et a été conduite entre avril et mai 2021. Le taux de réponse à l'enquête a été de 71 %, l'un des taux de réponse les plus élevés que l'enquête annuelle indépendante de l'APSO ait atteint en huit ans d'existence. Compte tenu de l'impact de la COVID-19 sur les membres du personnel, leur situation personnelle et leurs modalités de travail, sur le processus d'alignement, sur l'initiative de changement de culture et sur les autres processus en cours au même moment, ce taux de réponse élevé confirme encore une fois pour l'APSO l'importance de fournir une évaluation annuelle indépendante.
28. Les taux de réponse, y compris de Genève, des régions et des pays, variaient de près de 100 % du personnel dans une région, à 63 % dans une autre. Dans l'ensemble, 69 % des répondants étaient basés dans des bureaux nationaux, régionaux et de liaison, et 31 % étaient basés à Genève (Figure 1).

Figure 1. Caractéristiques des répondants à l'enquête menée auprès du personnel par l'APSO, 2021



29. L'enquête menée auprès du personnel par l'APSO en 2021 a révélé que les questions prioritaires qui préoccupent le personnel sont les suivantes:
- le processus de réalignement ;
 - la sécurité de l'emploi ;
 - la transparence et l'équité ;
 - l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
 - la mobilité ; et
 - l'assurance maladie du personnel, y compris l'éligibilité des retraités, du personnel handicapé ou des membres du personnel dont le poste a été ou sera supprimé.
30. L'enquête annuelle de l'APSO menée auprès du personnel est également utilisée pour évaluer les performances de l'Association du personnel et comme outil de planification. L'enquête 2021 a révélé que le personnel pense que l'APSO devrait se concentrer sur la poursuite et le renforcement de son plaidoyer et de son engagement sur les questions liées à l'équité et à la transparence dans le processus d'alignement, la promotion des initiatives d'évolution de carrière (y compris les initiatives visant à soutenir les membres du personnel qui pourraient être déplacés par le processus d'alignement, en particulier nos collègues du personnel national et G), et le devoir de diligence de l'organisation envers l'ensemble du personnel.

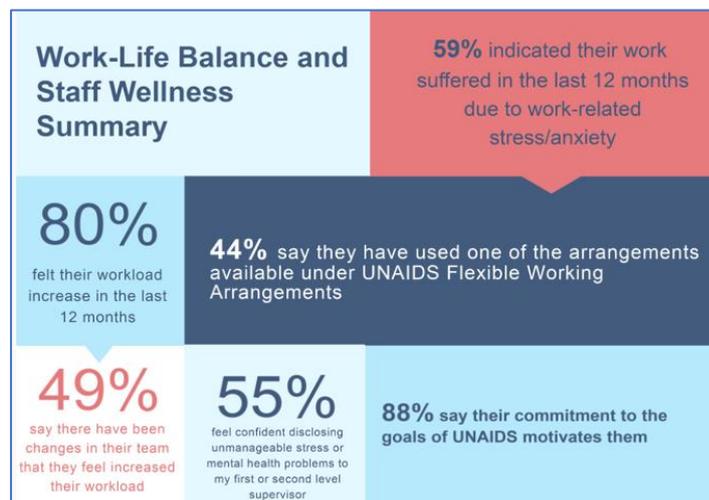
PROCESSUS ET MISE EN ŒUVRE DE L'EXERCICE D'ALIGNEMENT, ET SÉLECTION DE L'UCD PAR L'ONUSIDA

31. Les réponses à l'enquête annuelle menée auprès du personnel par l'APSO sur l'alignement ont été variées. Dans l'ensemble, 51 % des répondants sont d'accord pour dire que le processus d'alignement se fait de manière transparente, et 65 % des répondants hors Genève sont d'accord pour dire que les risques pour la santé et le bien-être du personnel et des personnes à charge ont été suffisamment pris en compte dans le processus d'alignement découlant de la COVID-19 à ce jour.
32. Toutefois, 48 % des répondants ont indiqué qu'ils ne savaient pas s'ils seraient traités équitablement si leur poste était modifié ou supprimé dans l'alignement ; 69 % des répondants ont exprimé des inquiétudes quant au calendrier du processus d'alignement ; et 73 % ont exprimé des inquiétudes quant à l'intégration adéquate du feedback fourni par le personnel dans le processus global d'alignement.
33. En ce qui concerne l'évaluation de la direction de l'ONUSIDA dans le pays (UCD), la plupart des répondants (64 %) sont d'accord pour dire que l'évaluation améliorera l'ONUSIDA et attribuera les postes de l'UCD aux membres du personnel les plus qualifiés (voir Figure 2). Toutefois, 29 % des répondants estiment que des améliorations sont nécessaires pour garantir une plus grande transparence et une plus grande équité, et que l'évaluation de l'UCD devrait s'efforcer d'assurer la cohérence des processus (80 %), maintenant que le processus d'évaluation de l'UCD a été piloté et mis en œuvre.
34. L'APSO est préoccupée par le fait que le processus de recrutement actuel de l'UCD (qui était en cours en mars-avril 2021) a été interrompu en mai 2021 après la fin des entretiens et des discussions sur le placement. Les postulants concernés ont été informés que l'arrêt était dû au processus d'alignement en cours et aux incertitudes liées à la santé financière de l'organisation. Aucune indication n'a été fournie sur le moment exact où les plus de 20 postulants pourront connaître les résultats du processus de recrutement de l'UCD ou sur la manière dont le processus sera affecté par l'alignement. Les membres du personnel concernés n'ont donc pas été en mesure de prendre des décisions personnelles et familiales sur des questions telles que l'inscription de leurs enfants à l'école, la prolongation des baux d'habitation et d'autres questions ayant des implications personnelles et financières, et cela a alimenté les bruits de couloir selon lesquels un processus de recrutement transparent et professionnalisé serait annulé.
35. L'APSO a soulevé à plusieurs reprises les préoccupations du personnel en 2020 quant à l'opportunité d'entreprendre un processus complet d'affectation à l'UCD alors qu'un alignement est en cours, et que la COVID-19 a une incidence sur la possibilité de déplacer un grand nombre de membres du personnel vers de nouveaux lieux d'affectation. L'APSO s'inquiète également du temps considérable investi par l'organisation et par certains de ses plus hauts responsables dans un processus qui a laissé des postes clés vacants et le personnel mécontent, et qui a renforcé le manque de confiance et les préoccupations de transparence du personnel.

travail pendant plus d'un an de pandémie de COVID-19, luttant pour entreprendre des tâches professionnelles normales, tout en s'engageant dans les multiples volets du processus de changement de culture organisationnelle, un processus d'alignement intense et le développement de la nouvelle stratégie. En plus de ces pressions, le personnel a réussi à créer une dynamique et un engagement pour la réunion de haut niveau sur le sida, tout en craignant de ne pas avoir de poste à l'ONUSIDA à la fin de l'année en raison de l'alignement. Ces inquiétudes ont été renforcées après l'annonce récente, lors d'une « discussion ouverte », de la réduction des contributions des donateurs à l'ONUSIDA.

39. Comme le montre la figure 4, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (abordées plus en détail plus loin dans ce rapport) restent un problème majeur : 80 % des répondants ont déclaré dans le cadre de l'enquête de l'APSO que leur charge de travail avait augmenté au cours des 12 derniers mois, et près de 60 % ont indiqué que leurs performances étaient affectées par le stress et l'anxiété liés au travail.

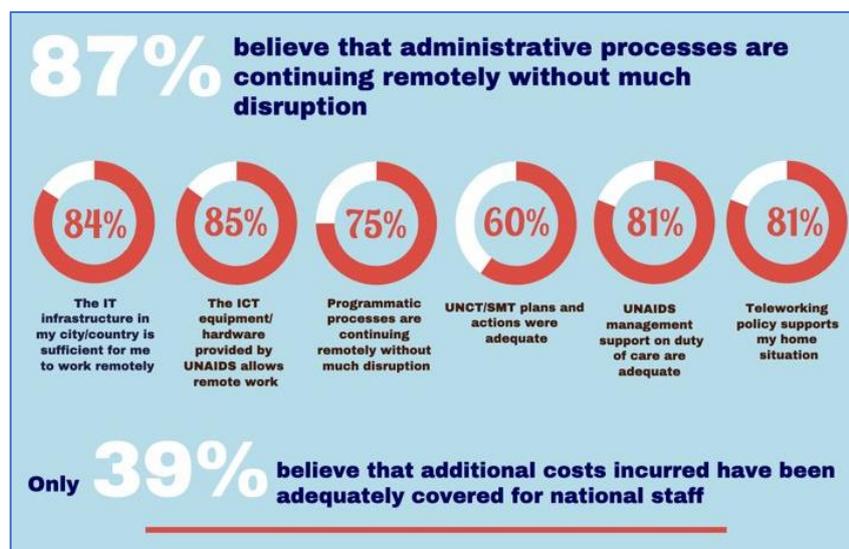
Figure 4 : préoccupations des membres du personnel concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, enquête menée auprès du personnel par l'APSO en 2021



ONUSIDA ET RÉPONSE DE LA DIRECTION À L'IMPACT DE LA COVID-19 SUR LE PERSONNEL

40. Les membres du personnel continuent d'exprimer leur satisfaction générale à l'égard des efforts déployés par la direction pour assurer la continuité des activités pendant la pandémie de COVID-19. (Figure 5).

Figure 5 : opinion du personnel concernant la continuité des activités pendant la COVID-19, enquête menée auprès du personnel par l'APSO 2021



41. L'enquête 2021 menée auprès du personnel par l'APSO a répété les questions sur la COVID-19 pour savoir comment les membres du personnel font face à l'impact de la pandémie sur leur performance et leur bien-être. La plupart des membres du personnel se sont déclarés satisfaits des efforts déployés par la direction pour assurer leur sécurité et celle des personnes à leur charge, et pour exercer le devoir de diligence de l'organisation. La plupart des répondants se sont déclarés très satisfaits de toutes les questions relatives à la COVID-19 et à la préparation aux situations d'urgence.
42. Cependant, il est clair que la pandémie de COVID-19 continue de poser des difficultés au personnel de l'ONUSIDA dans le monde entier, alors que la pandémie entre dans sa deuxième et troisième vague dans divers pays et que l'accès aux vaccins reste inégal et inadéquat. Les commentaires et le retour d'information de l'enquête menée auprès du personnel indiquent que les inégalités d'accès aux vaccinations entre et parmi les membres du personnel dans les différents lieux d'affectation ont augmenté les niveaux de stress et d'anxiété, et ont affecté le bien-être mental à un moment où l'organisation est en pleine mutation et transition et où le personnel doit fonctionner au maximum de ses capacités. Le 12 juin, nous avons reçu la triste nouvelle que notre collègue Manuel da Quinta est décédé d'une maladie liée à la Covid-19 à Buenos Aires, son lieu d'affectation. Malheureusement, Manuel a été diagnostiqué avec la Covid-19 un jour avant son rendez-vous prévu pour recevoir sa première injection du vaccin. Son décès a rendu la question des inégalités d'accès aux vaccins de la Covid-19 douloureusement réelle pour l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, avec de nombreux employés et personnes à charge dans les bureaux nationaux et régionaux en dehors de Genève, Bruxelles, Washington D.C. et New York qui n'ont pas encore été vaccinés. L'APSO va lancer une évaluation rapide de l'accès aux vaccins parmi le personnel de l'ONUSIDA et les personnes à leur charge et propose de travailler avec la direction sur un plan de suivi pour s'assurer que tous les membres du personnel et les personnes à leur charge qui sont éligibles reçoivent les vaccins de la Covid-19 le plus tôt possible - en donnant la priorité à ceux qui ont des maladies préexistantes (y compris le VIH) qui les rendent plus vulnérables à une maladie grave due à la Covid-19.
43. Les membres du personnel se sont dits confiants que la direction a continué à assurer la continuité des activités tout en permettant des arrangements de travail flexibles afin que les membres du personnel puissent prendre soin de leur propre santé et sécurité et de celle de leur famille. Les commentaires soumis par les répondants à l'enquête attribuent

ces bons résultats à Genève, ainsi qu'aux équipes de soutien régionales et aux bureaux nationaux, qui se sont rapidement mobilisés pour répondre à l'urgence qui s'est rapidement aggravée.

44. Presque tous les répondants qui ont répondu aux questions sur la COVID-19 ont estimé avoir les connaissances nécessaires pour utiliser les outils fournis par l'ONUSIDA pour travailler à distance, et 81 % des répondants ont déclaré que la politique de l'ONUSIDA en matière de télétravail les a aidés à faire face à leurs situations personnelles et familiales.
45. Quatre-vingt-cinq pour cent (contre 80 % l'année précédente) des répondants ont déclaré que l'équipement et le matériel fournis par l'ONUSIDA leur permettaient de travailler à distance et que l'infrastructure informatique de leur lieu d'affectation était largement suffisante pour le travail à distance. En outre, 87 % (contre 84 % l'année précédente) ont estimé que les processus administratifs de l'ONUSIDA - y compris les ressources humaines, les achats, les voyages et les paiements - se sont poursuivis à distance sans perturbation excessive ; et 75 % (une légère baisse par rapport à 78 % en 2019) ont estimé que les activités de base de la lutte contre le VIH se sont poursuivies, même pendant l'utilisation des modalités de travail à distance et sans perturbation importante.
46. Plus d'un an après le début de la pandémie de COVID-19, les répondants ont également fait part de l'impact du télétravail sur leur travail, leur santé physique et mentale et leur bien-être général. Les réponses comprenaient des aspects positifs et négatifs, tels que « le télétravail a eu un impact positif sur mon travail, j'ai plus de temps à consacrer à ma famille » ; « Je travaille plus longtemps » ; « il n'est pas facile de gérer le télétravail avec l'enseignement des enfants à domicile » ; « Je me sens souvent dépassé lorsque je dois participer à plusieurs réunions virtuelles dans une journée. Cela augmente le stress. »
47. Le personnel a fait savoir qu'il y avait encore des progrès à faire, 61 % des répondants notant que les coûts personnels liés aux modalités de travail à distance n'étaient pas suffisamment couverts par l'organisation pour le personnel national (N et G).
48. L'Association du personnel se réjouit de collaborer avec la direction pour tirer les leçons de la lutte contre la pandémie de COVID-19 - y compris le passage à des modalités de travail et de réunion alternatives, et la manière dont une utilisation plus étendue de ces modalités affectera le bien-être du personnel tout en facilitant les économies de coûts pour l'ONUSIDA.
49. Nous attirons l'attention sur les problèmes liés au devoir de diligence, que la pandémie de COVID-19 a mis en évidence, et nous travaillerons avec la direction pour continuer à plaider en faveur d'un meilleur accès aux services d'évacuation médicale pour le personnel international et national souffrant de graves problèmes de santé, qu'ils résultent de la pandémie de COVID-19 ou d'autres maladies potentiellement mortelles.
50. L'ajout d'un deuxième conseiller du personnel pour le bien-être et la santé mentale a été accueilli comme un soutien important pour le personnel, et 81 % des répondants ont affirmé que le soutien de la direction sur le devoir de diligence spécifiquement lié à la COVID-19 est adéquat.

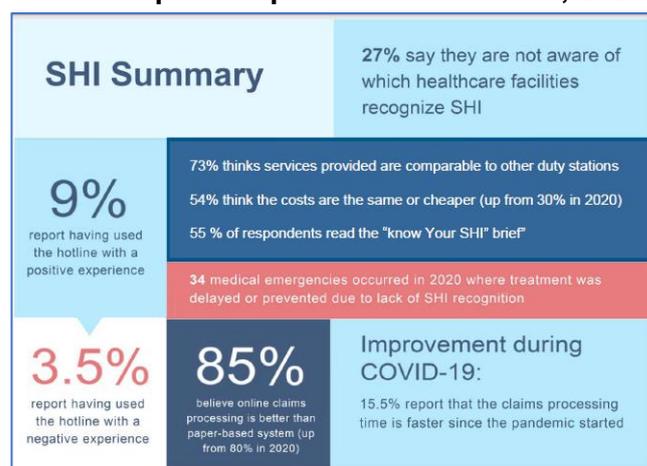
L'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL (SHI)

51. Les questions relatives à l'assurance maladie restent prioritaires pour le personnel, les retraités et les personnes à leur charge, les répondants à l'enquête ayant indiqué qu'il

s'agissait de l'une des quatre principales questions prioritaires. Plus précisément, les membres du personnel continuent d'être préoccupés par l'accès à des soins de qualité, par le temps de remboursement et par le soutien aux membres du personnel et à leurs familles présentant des maladies chroniques.

52. La COVID-19 a mis en lumière les difficultés rencontrées par le personnel pour accéder aux services de santé, qui sont un élément essentiel du devoir général de l'organisation de prendre soin des membres du personnel, de leurs familles et des retraités, en particulier pendant la pandémie de COVID-19 et pendant les périodes prolongées de confinement et d'éloignement social liés à la pandémie.
53. La COVID-19 a clairement mis en avant le besoin urgent de veiller à ce que les membres du personnel aient accès à des services d'assurance maladie sur leurs lieux d'affectation. Vingt-sept pour cent des répondants à l'enquête ne savaient pas s'il existait des installations d'assurance maladie reconnues dans leur lieu d'affectation. Même lorsque l'assurance maladie est reconnue, 13 % des membres du personnel ont eu des difficultés à accéder aux soins chez les prestataires reconnus par l'assurance maladie (SHI) (ce qui correspond aux résultats de l'enquête 2019) ; 4,5 % ont déclaré que l'accès aux soins dont ils avaient besoin était lié à la COVID-19. La reconnaissance de l'assurance maladie était systématiquement jugée « mauvaise » ou « très mauvaise » les années précédentes (43 % en 2019, par exemple).

Figure 6 : réponses du personnel concernant l'assurance maladie du personnel (SHI), enquête menée auprès du personnel de l'APSO, 2021



54. Il y a actuellement plus de 400 accords existants avec des prestataires de soins de santé dans le monde entier. L'APSO se réjouit que l'assurance maladie du personnel (SHI) vienne également de lancer un réseau supplémentaire de 6 000 prestataires de soins de santé en Afrique et au Moyen-Orient.
55. L'expansion du réseau de prestataires de services est essentielle, et la reconnaissance de l'assurance maladie du personnel (SHI) est particulièrement importante en période de crise. Les répondants à l'enquête ont signalé 34 urgences médicales (dont 10 urgences COVID-19) au cours des 12 derniers mois, pour lesquelles le traitement a été retardé ou empêché en raison de l'absence de reconnaissance de l'assurance maladie du personnel (SHI) (contre 27 en 2019).
56. L'enquête a également révélé que 31 % des répondants (ou une personne reconnue à leur charge) présentent une maladie chronique. Parmi eux, 54 % ont déclaré que les dépenses initiales et les frais personnels de traitement, de diagnostic ou de soins ont

affecté leur capacité à accéder au traitement nécessaire ou à le poursuivre. Quarante-huit pour cent des répondants ont déclaré que l'obligation pour le personnel de participer à hauteur de 20 % aux frais médicaux représente une charge financière importante ; 8 % ont indiqué que certains médicaments (par exemple, les ARV) n'étaient pas disponibles dans leur lieu d'affectation ; et 12 % ont signalé l'absence de paiement direct (lorsque le coût est supérieur à 15 % du salaire d'un membre du personnel) pour les médicaments ou les traitements.

57. Quinze pour cent des répondants à l'enquête ont déclaré que les délais de traitement des demandes étaient plus rapides qu'au début de la pandémie de COVID-19, tandis que 35 % ont affirmé que les délais de traitement n'avaient pas changé. Au total, 86 % des répondants ont déclaré que le traitement en ligne des demandes de remboursement de l'assurance maladie (SHI) est meilleur que le système papier qu'il a remplacé (contre 80 % en 2020).

TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ

58. Le plan d'action de la direction spécifiait 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, y compris pour le personnel national et G. L'APSO se réjouit de pouvoir contribuer à la révision de ces politiques après l'alignement.

59. Lors de la réunion du CCP de juin 2019, l'APSO a souligné que les politiques et pratiques de recrutement, de promotion et de mobilité de l'organisation sont perçues par le personnel comme manquant de transparence, d'équité et comme permettant le favoritisme. Les commentaires annexés à l'enquête menée auprès du personnel par l'APSO indiquent que les perceptions restent inchangées. L'APSO renouvelle son appel pour que toute analyse ou révision des processus fondamentaux des ressources humaines soit transparente et pleinement consultative, et pour que la représentation du personnel soit incluse dans les processus d'analyse et de développement.

60. L'APSO se réjouit d'avoir apporté sa contribution à un certain nombre de questions préoccupantes pour le personnel à l'appui des mesures prises par la direction. Pour citer quelques exemples :

- l'APSO a procédé à des analyses détaillées de l'avant-projet et de la version finale des directives de mise en œuvre de l'alignement, et a élaboré de manière indépendante un guide plus convivial à l'intention du personnel ; et
- l'APSO a participé à l'ensemble du processus d'alignement, par le biais de l'équipe de travail sur l'alignement, de l'équipe de direction et d'autres mécanismes.

61. L'APSO continuera à soutenir la direction en veillant à ce que toutes les décisions en matière de dotation de personnel et autres soient prises de manière juste, équitable, honnête et transparente, sans le moindre favoritisme. La position de l'APSO est claire : l'augmentation de la transparence et l'application cohérente des règles sont essentielles, non seulement pour aider à garantir la responsabilité, mais aussi pour aider à renforcer la confiance du personnel dans le fait que ces processus sont et seront équitables.

62. Depuis notre précédent rapport au CCP, l'APSO a reçu un certain nombre de plaintes du personnel concernant des recrutements externes dans la période précédant un alignement qui pourrait déplacer un certain nombre de membres du personnel existant. Les recrutements externes ont lieu malgré la suspension d'autres processus, tels que le recrutement et le reclassement de l'UCD et le processus de révision des classements.

63. L'APSO a également reçu un nombre considérable d'expressions d'inquiétude concernant le nombre de contrats d'expertise passés avec des personnes issues d'organisations de la société civile internationale pour travailler sur des initiatives par l'intermédiaire du bureau exécutif, malgré la présence existante de personnel qualifié et expérimenté au sein de l'organisation. Ces pratiques continuent d'alimenter les perceptions négatives sur la transparence et l'équité.
64. L'APSO prend note avec satisfaction de la modification de la politique qui permet au personnel national de postuler à des postes internationaux et de la création d'affectations de développement à court terme, initiatives qui contribueront au développement des compétences et à l'évolution des carrières.

INCIVILITÉ, DISCRIMINATION, ABUS D'AUTORITÉ, HARCÈLEMENT ET AUTRES COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES.

65. À la suite du lancement de la politique de l'ONUSIDA sur le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité en 2020, 31 % des répondants (contre 43 % en 2020) ont indiqué avoir été victimes d'incidents sur le lieu de travail qui les ont laissés se sentir offensés, humiliés ou intimidés. Cependant, seulement 26 % des personnes ayant vécu de tels incidents les ont signalés. Les membres du personnel ont également répondu de manière spécifique à la question de savoir s'ils avaient été victimes de discrimination (58 répondants), d'abus de pouvoir (85 répondants), de harcèlement sexuel (3 répondants), d'incivilité/de mauvais traitement (78 répondants) et de harcèlement (45 répondants).
66. Parmi les membres du personnel qui ont signalé des incidents, 60 % (contre 68 % en 2020) les ont signalés à un supérieur hiérarchique et 38 % à l'APSO. Bien que le nombre absolu de personnes ayant déclaré avoir vécu un ou plusieurs incidents soit de 149 (contre 186 en 2020 et 229 en 2019), on est encore loin de notre objectif d'un lieu de travail respectueux où les membres du personnel ne subissent pas d'incivilité, de discrimination, d'abus de pouvoir, de harcèlement ou d'autres comportements répréhensibles.

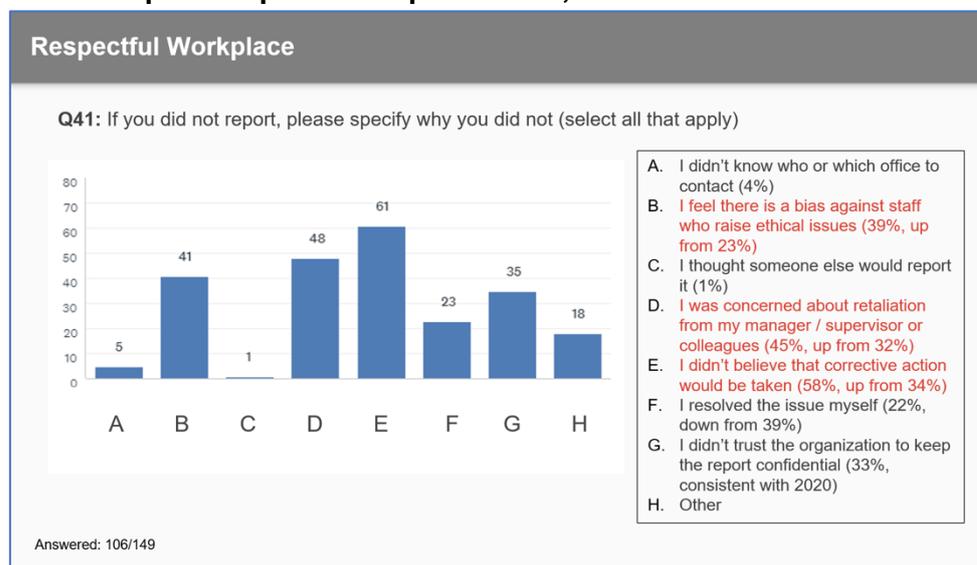
Figure 7 : réponses du personnel concernant un lieu de travail respectueux, enquête menée auprès du personnel par l'APSO, 2021.



67. L'APSO réitère son appel à la direction pour qu'elle applique une approche de tolérance zéro à l'égard de l'incivilité, qu'elle intervienne rapidement lorsqu'elle reçoit des plaintes et qu'elle renforce l'engagement des conseillers en matière de dignité au travail, du groupe de réflexion sur le plan d'action pour l'égalité des sexes, d'UN Plus, de Young UN, d'UN Globe et du groupe de travail sur la diversité en tant que contributeurs potentiellement essentiels pour garantir que l'ONUSIDA offre un environnement sûr à l'ensemble du personnel.

68. L'APSO reconnaît les efforts de la direction pour lutter contre le harcèlement sexuel au cours de l'année écoulée. Au cours des 12 derniers mois, trois incidents de harcèlement sexuel ont été signalés par l'enquête menée auprès du personnel par l'APSO, contre dix en 2019. L'APSO félicite la direction pour cet excellent résultat et continue d'appeler à la tolérance zéro pour toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.

Figure 8 : déclaration des incidents sur le lieu de travail par le personnel, enquête menée auprès du personnel par l'APSO, 2021



69. Parmi les répondants qui n'ont pas signalé d'incidents sur le lieu de travail, un nombre croissant a exprimé les types de préoccupations suivants :

- « J'ai l'impression qu'il y a un parti pris contre les membres du personnel qui soulèvent des questions éthiques » (39 %, contre 23 %) ;
- « Je craignais des représailles de la part de mon directeur/supérieur hiérarchique ou de mes collègues » (45 %, contre 32 %), et
- « Je ne croyais pas que des mesures correctives seraient prises » (58 %, contre 34 %).

70. Il convient de noter qu'après la publication des résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel par la direction au début de 2021, l'APSO a offert son aide à la direction par le biais d'une lettre adressée au directeur exécutif, comme suit :

Nous proposons que vous [DEX] et le Cabinet rencontriez le comité exécutif de l'APSO dès que possible, pendant que le Cabinet élabore son plan d'action. Les questions particulières que l'APSO souhaite aborder lors de cette réunion sont les suivantes : comment les questions que le personnel soumet à l'APSO contextualisent les résultats de l'enquête [de la direction] ; les actions concrètes qui peuvent remédier au manque de confiance des membres du personnel dans la haute direction ; ce que les résultats signifient pour l'alignement, étant donné que ce processus est en cours et qu'il est une

source d'anxiété pour les membres du personnel ; et veiller à ce que les membres du personnel des services/équipes/régions dont les résultats sont particulièrement négatifs se sentent en sécurité pour continuer à exprimer leur point de vue. »

71. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'APSO n'a reçu aucune réponse à ses offres d'aide. Les offres ont été réitérées lors de discussions avec la direction générale à la fin du mois de mai 2021.
72. L'APSO reste également préoccupée par la persistance de la discrimination au sein de l'ONUSIDA. Nous notons avec une inquiétude particulière que l'enquête menée auprès du personnel montre que 58 personnes ont indiqué avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail (une augmentation par rapport aux 54 personnes qui l'ont signalé en 2020). L'APSO apprécie les engagements de la direction envers UN Plus et l'Association du personnel, tout en investissant dans des programmes qui sensibilisent le personnel aux questions fondamentales que défend l'ONUSIDA.
73. La promotion de l'égalité des sexes est indispensable pour parvenir à la discrimination zéro. L'enquête de cette année montre qu'il y a eu des progrès dans la lutte contre la discrimination liée au sexe et à l'identité sexuelle (20 % des répondants à l'enquête en 2020 ont signalé au moins un incident de discrimination lié au sexe, contre 12 % en 2021). L'APSO soutient la mise en œuvre complète du Plan d'action pour l'égalité des sexes pour 2023, parallèlement au projet du secrétariat de mettre en œuvre un programme d'apprentissage de l'action pour l'égalité des sexes. L'Association du personnel continuera à travailler avec la direction et le Groupe de défi du plan d'action pour l'égalité des sexes en vue de parvenir à un lieu de travail égalitaire et équitable.

Trends in Misconduct

Changes in Survey Questions and Responses, 2020-2021		
	2020	2021
Discrimination	54	58
Abuse of authority	64	85
Sexual harassment	3	3
Incivility	186	78 indicated "Ill Treatment", not comparable
Harassment	Only witnessing harassment measured	45

74. Les résultats de l'enquête menée par l'APSO montrent qu'il y a eu une augmentation du nombre des membres du personnel témoins ou victimes d'incidents d'abus d'autorité (83 personnes l'ont signalé en 2021, contre 64 personnes en 2020). Nous demandons instamment à la direction d'organiser des cours de recyclage pour les UCD, les directeurs de l'équipe régionale de soutien et tous les autres cadres (y compris nos cadres supérieurs) afin de rafraîchir leur compréhension de leurs responsabilités pour garantir un lieu de travail exempt de harcèlements, d'intimidations, d'abus de pouvoir et de mauvaises conduites.
75. L'APSO applaudit les efforts de l'équipe de transformation de la culture et du personnel qui se sont pleinement engagés dans ces activités de changement. Quatre-vingt-trois pour cent des

répondants ont déclaré avoir participé à au moins une activité de transformation de la culture (figure 9). Les répondants ont également déclaré qu'ils pensaient que l'ONUSIDA deviendrait un lieu de travail égalitaire, sûr et responsabilisant grâce à la transformation de la culture (49 %) et qu'il contribuerait à une réduction des comportements répréhensibles (50 %). Cependant, les répondants semblent avoir une opinion plus favorable des supérieurs hiérarchiques que des cadres supérieurs en ce qui concerne l'exemplarité et la création d'un lieu de travail sûr, égalitaire, et responsabilisant (73 % des répondants estiment que leur supérieur hiérarchique immédiat donne l'exemple, mais seulement 43 % estiment que c'est le cas des cadres supérieurs).

Figure 9 : perceptions du personnel concernant la transformation de la culture, enquête menée auprès du personnel par l'APSO en 2021



76. L'APSO note que les membres du personnel ne voient pas clair quant aux prochaines étapes prévues dans le processus de changement de culture et en ce qui concerne les indicateurs de performance et de réussite qui ont été élaborés pour aider à évaluer le succès de ce travail. L'APSO demande à la direction de fournir aux membres du personnel des mises à jour régulières sur la mise en œuvre du plan d'action de la direction et du plan d'action pour l'égalité des sexes, sur la prise en compte des recommandations du rapport du Corps commun d'inspection, et sur la manière dont ces processus sont liés à l'alignement.

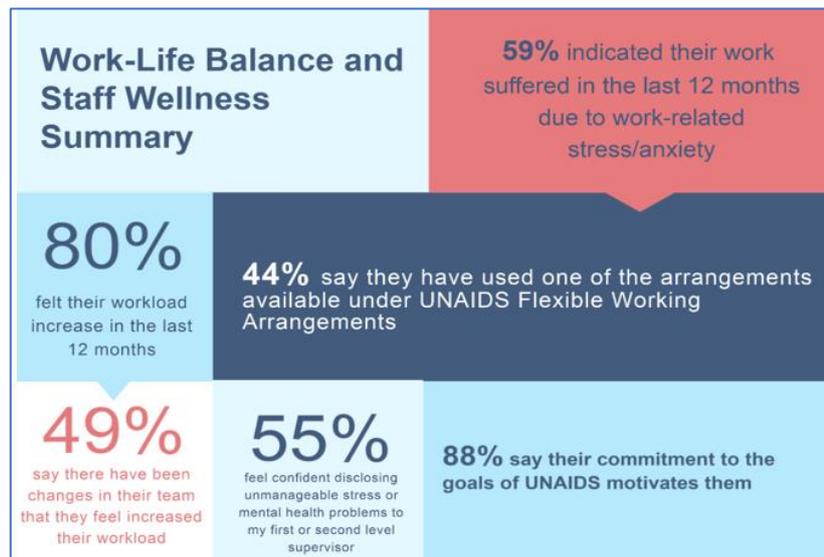
CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES DU PERSONNEL—BURN-OUT ET STRESS

77. Comme indiqué précédemment dans ce rapport, l'enquête menée auprès du personnel en 2021 montre que 80 % des répondants (contre 73 % en 2020) ont estimé que leur charge de travail avait augmenté au cours des 12 mois précédents. Cinquante-neuf pour cent (contre 46 % en 2020) des répondants ont estimé que leurs performances avaient souffert du stress ou de l'anxiété liée au travail au cours des 12 derniers mois.

78. Quatre-vingt-deux pour cent des membres du personnel interrogés (contre 72 % en 2020) ont déclaré avoir fait des heures supplémentaires en réponse à des demandes internes de l'ONUSIDA au cours de l'année précédente. Il convient de noter que les deux principales raisons pour lesquelles des heures supplémentaires ont été faites étaient de répondre à des demandes internes et à des initiatives/priorités spéciales, à la demande de l'organisation. La réponse aux demandes externes est classée à la

troisième place, ce qui indique qu'une grande partie du travail supplémentaire et du stress lié au travail est générée en interne, sans la hiérarchisation correspondante qui permettrait de réduire les autres demandes de temps. Cinquante pour cent des répondants ont déclaré qu'il y avait eu des changements au sein de leurs équipes, ce qui, selon eux, a augmenté leur charge de travail ; 67 % des personnes ayant répondu « oui » à cette question ont également déclaré avoir signalé le problème à un supérieur hiérarchique, 27 % d'entre elles affirmant que cela avait entraîné des changements positifs.

Figure 10 : équilibre entre vie professionnelle et vie privée et bien-être du personnel, enquête menée auprès du personnel par l'APSO en 2021

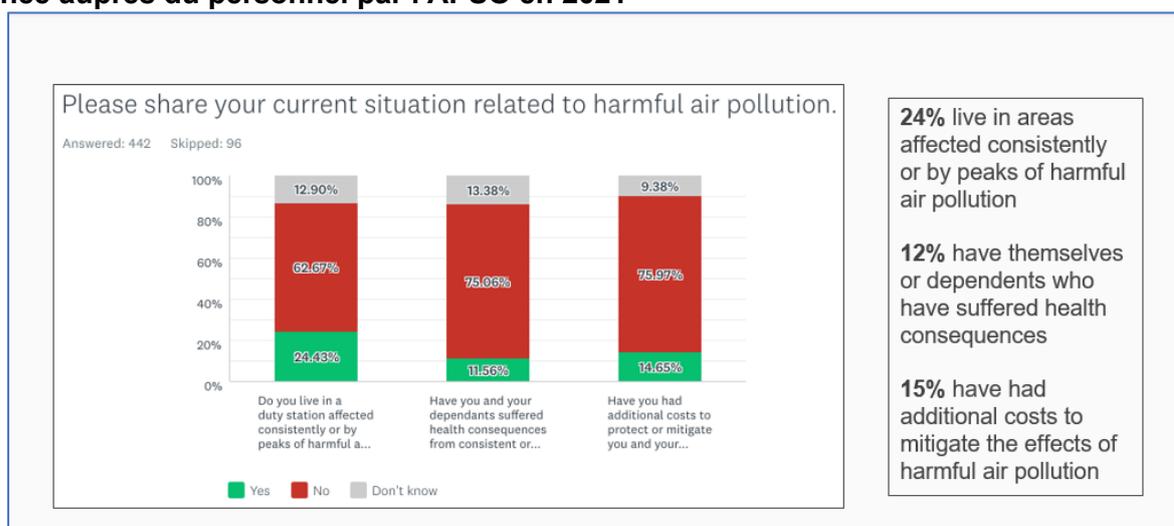


79. L'Association du personnel continue de noter avec une grande inquiétude les impacts négatifs que l'augmentation de la charge de travail et du stress a eu sur le bien-être des membres du personnel, leur productivité et la performance globale de l'organisation, et nous réitérons notre appel à la direction pour qu'elle cherche des moyens de renforcer les services de soutien au personnel et de mieux prioriser le travail par une meilleure planification et une meilleure répartition de la charge de travail.
80. L'APSO note avec une inquiétude particulière la lourde charge de travail actuelle de nos collègues de la gestion des ressources humaines en raison du départ de certains membres du personnel de ce service. Ces membres du personnel sont confrontés à une augmentation potentielle de leur charge de travail du fait de l'alignement. L'APSO demande à la direction de prendre en compte les besoins en personnel de la gestion des ressources humaines pour mettre en œuvre l'alignement sans imposer de contraintes excessives à son personnel.
81. En 2021, le personnel a participé à l'ensemble du processus intensif d'élaboration de la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida et s'acquitte de missions multiples : le travail de base/régulier, l'UBRAF, la réunion de haut niveau sur le SIDA, la transformation de la culture et l'alignement, en plus de faire face à la COVID-19. Le nombre de renvois aux services de santé mentale par l'APSO a plus que doublé au cours des 12 derniers mois.
82. Les membres du personnel ont également fait part de leurs préoccupations concernant les effets de la pollution atmosphérique nocive sur leur santé et celle des personnes à

leur charge (figure 11) : 24 % des personnes interrogées ont déclaré vivre dans des zones affectées de manière constante ou par des pics de pollution atmosphérique nocive et 12 % ont dit qu'elles ou les personnes à leur charge ont subi des conséquences sur leur santé en conséquence. La majorité des répondants qui ont exprimé cette préoccupation ont également indiqué qu'ils avaient engagé des dépenses pour atténuer l'impact de la pollution sur eux-mêmes et sur les personnes à leur charge.

83. L'APSO élaborera un document de synthèse contenant des recommandations à l'intention de la direction afin qu'elle envisage les mesures de soutien les plus appropriées pour les membres du personnel concernés et qu'elle se joigne aux discussions existantes au sein des Nations Unies sur cette question importante.

Figure 11 : préoccupations du personnel concernant la pollution de l'air, enquête menée auprès du personnel par l'APSO en 2021



- Q59: Do you think that UNAIDS should implement, and support measures (including financially) to protect and mitigate the impact of consistent or peaks of harmful air pollution on staff (as UNAIDS does in case of staff security)? (Select all that apply)**
- 66% believe UNAIDS should contribute to the purchase of air purifiers, N95 masks, air pollution monitors for homes, and cars
 - 69% believe UNAIDS should monitor exposure to harmful air pollution
 - 59% believe UNAIDS should advocate for a review of duty station hardship classification, reduce time assigned at duty station and or shorter home leave cycle
 - 35% believe UNAIDS should contribute to the cost of insulation in homes, cars

84. En même temps, 88 % (contre 82 % en 2020) des répondants ont déclaré être heureux d'aller au travail. Cela reflète positivement l'engagement des membres du personnel envers l'ONUSIDA et sa mission et renforce l'importance d'agir rapidement pour résoudre les problèmes de charge de travail et de stress et d'anxiété liés au travail.

ÉVOLUTION DU PERSONNEL : PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

85. L'APSO continue d'exhorter la direction à explorer les possibilités pour le personnel de suivre des programmes d'apprentissage et de formation appropriés, et à lui accorder suffisamment de temps dans les horaires de travail pour de telles initiatives. L'APSO estime qu'il s'agit d'un élément important pour répondre aux préoccupations du personnel concernant le manque de possibilités d'évolution de carrière, d'autant plus que le personnel est confronté au potentiel de changements importants résultant du processus d'alignement. L'APSO note que les lignes directrices pour la mise en œuvre de l'alignement contiennent des dispositions relatives au renforcement des capacités et au développement des compétences des membres du personnel, dans le cadre de l'effort visant à garantir que les membres du personnel puissent accéder au soutien au développement de leurs capacités.

QUESTIONS, PRIORITÉS ET DEMANDES DE L'APSO

86. L'APSO reconnaît que la finalisation et l'opérationnalisation de l'alignement organisationnel dominera les conversations et les pensées des membres du personnel et de l'organisation (et donc de l'APSO) au cours de l'année prochaine. Elle demande une communication claire, non filtrée, opportune et régulière de la part de la direction sur le processus et son impact sur le personnel, afin d'apaiser les inquiétudes croissantes des membres du personnel face à la restructuration.

87. Nous constatons que, si les éléments du processus d'alignement ont fait l'objet de nombreuses discussions, il ressort des commentaires des membres du personnel joints à l'enquête menée par l'APSO que de nombreuses questions ne sont pas communiquées au personnel avec transparence, clarté et régularité.

88. Si les membres du personnel ont entendu la direction dire que les donateurs de l'organisation exigent que l'ONUSIDA s'aligne sur la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le VIH aussi rapidement que possible, nous ne pensons pas qu'ils s'attendent à ce que cela se fasse au détriment de leur santé générale.

89. Nous demandons donc à la direction de reconnaître dans quelle mesure les membres du personnel de l'ONUSIDA sont stressés, au bord de l'épuisement ou déjà épuisés. Nous demandons à la direction d'offrir plus de soutien pour permettre aux membres du personnel de mieux faire face à leur charge de travail élevée et au stress, peut-être sous la forme d'un congé pour les membres du personnel qui ont constamment travaillé au-delà de leur charge de travail normale au cours des six derniers mois.

90. En plus des nombreuses questions qui émergeront des processus de stratégie et d'alignement, l'APSO continuera à se concentrer sur la défense des intérêts des membres du personnel autour de leurs préoccupations essentielles :

- l'équité, l'inclusion et la transparence pendant l'alignement et en tant que norme organisationnelle ;
- le bien-être des membres du personnel et les questions de santé publique connexes, notamment celles qui ont été mises en lumière lors de la pandémie de COVID-19 ;
- l'analyse et la réforme des politiques de recrutement et de mobilité ;
- la tolérance zéro en matière de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus, y compris l'abus de pouvoir ;
- le système de gestion des performances ;

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

[Fin du document]