

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

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

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

Conséquences des décisions en termes de coût : aucune

INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) rend compte chaque année au Conseil de coordination du programme. Le présent rapport met en évidence les avancées importantes depuis décembre 2018, ainsi que les priorités du personnel recensées à travers le dernier sondage annuel du personnel de l'USSA. Une déclaration verbale au Conseil complétera le présent rapport.
2. L'ONUSIDA traverse une période de transition de leadership. Nous saisissons cette occasion pour féliciter Michel Sidibé pour sa nomination au poste de ministre de la Santé et des Affaires sociales du Mali. Nous rendons également hommage aux efforts de Michel pour la défense des droits des laissés pour compte dans la riposte au sida. Enfin, nous remercions Michel pour sa collaboration avec l'USSA au fil des ans.
3. Le comité exécutif de l'USSA continue d'entretenir un dialogue fructueux avec la direction de l'ONUSIDA pendant cette période de changement. Nous saisissons cette occasion pour remercier Gunilla Carlsson de sa collaboration en tant que Directrice exécutive adjointe de la branche Gestion et gouvernance de l'ONUSIDA. En outre, nous félicitons Gunilla pour sa nomination par le Secrétaire général en tant que Directrice exécutive par intérim de l'ONUSIDA et nous espérons pouvoir poursuivre notre dialogue constructif au cours de cette période de transition importante. Nous souhaitons également une chaleureuse bienvenue à Shannon Hader en tant que nouvelle directrice exécutive adjointe du Programme, et la remercions de son engagement pour l'USSA jusqu'à présent. Nous espérons pouvoir continuer à renforcer cette relation de travail constructive avec les hauts responsables de l'ONUSIDA au cours des mois et des années à venir.
4. Au cours de cette période de transition, l'USSA a priorisé les possibilités de travailler avec la direction pour renforcer un environnement de travail favorable qui :
 - assure des conditions d'emploi équitables et égales ;
 - garantit la transparence, la cohérence ainsi que la responsabilité dans les processus de gestion des ressources humaines ;
 - prévient activement toutes les formes d'incivilité, d'intimidation, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir et prend des mesures promptes lorsque de tels événements se produisent ; et
 - favorise le développement des capacités du personnel afin de maximiser notre effet positif collectif sur la riposte au sida.
5. Lors de notre récente réunion avec la Directrice exécutive par intérim, nous avons apprécié son insistance sur les principes de transparence et d'équité, ainsi que son intention déclarée de travailler dans un esprit de prise de décision collective à travers des consultations appropriées. Pendant nos échanges avec la haute hiérarchie au cours des mois récents, l'USSA a souligné l'importance de garantir lors de cette période de transition, un environnement de travail stable avec le moins possible de changements à forte répercussions jusqu'à la nomination d'un nouveau directeur exécutif.

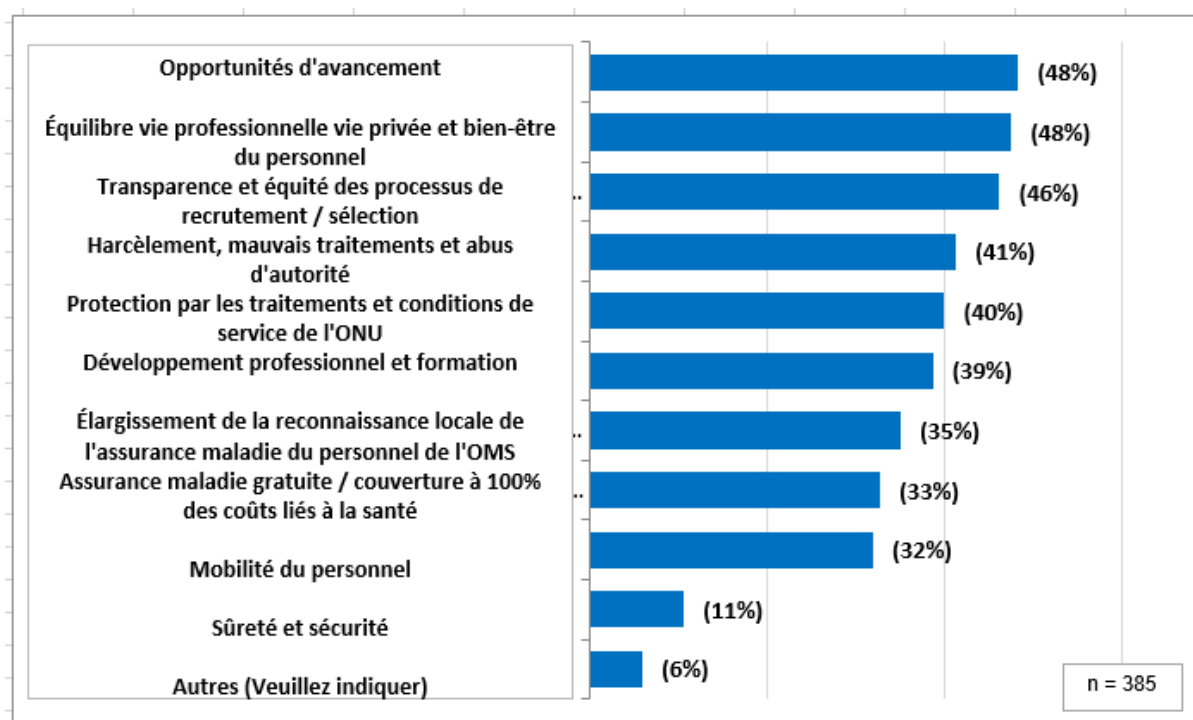
SONDAGE USSA

6. L'USSA a commencé à interroger tous les membres du personnel chaque année par le biais d'un sondage en ligne anonyme en 2011. Ces sondages génèrent des données empiriques qui nous permettent de mieux comprendre l'expérience et les préoccupations de nos membres et de focaliser nos efforts sur la prise en compte de leurs problèmes prioritaires. Depuis lors, l'USSA a rendu compte chaque année au Conseil de coordination du Programme sur les avis, expérience et priorités rapportés

par le personnel, conformément aux résultats des sondages. Dans le dernier sondage, réalisé en avril 2019, le taux de réponse était de 64 % de l'ensemble du personnel, la répartition des réponses reflétant généralement les caractéristiques démographiques du personnel de l'ONUSIDA. Le taux de réponse systématiquement élevé se compare avantageusement aux sondages auprès du personnel menés dans des contextes similaires et témoigne du vif intérêt et de l'engagement du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. La présente déclaration se concentre sur les principaux domaines prioritaires rapportés par le personnel au cours du sondage de 2019, ainsi que sur les réponses liées au plan d'action de gestion (MAP).

- Les répondants ont indiqué que l'équilibre vie professionnelle - vie privée et le bien-être du personnel était l'une de leurs principales priorités pour les douze prochains mois. Le harcèlement, les mauvais traitements et l'abus de pouvoir continuent de faire l'objet de préoccupations communes, de même que l'évolution de carrière, la transparence et l'équité dans les processus de recrutement et de sélection. Les problèmes liés à l'assurance-maladie du personnel de l'OMS continuent de préoccuper le personnel de l'ONUSIDA, en particulier ceux qui travaillent sur le terrain, depuis plusieurs années (voir graphique 1).

Graphique.1 Priorités du personnel pour les 12 prochains mois (Sondage USSA, 2019)



- Le personnel de l'ONUSIDA continue d'être très attaché à l'ONUSIDA et à son mandat. Quatre-vingt-huit pour cent (88 %) des répondants ont déclaré que leur engagement envers les objectifs de l'organisation les motivait à se rendre au travail chaque jour. De plus, 65 % des répondants ont trouvé leur travail intéressant et enrichissant.

PLAN D'ACTION DE GESTION

- L'USSA a fourni des commentaires substantiels à la haute direction lors de l'élaboration du Plan d'action de gestion (MAP), et nous sommes ravis de constater que nombre de nos contributions sont apparues dans le document final. À la suite de la publication du

MAP, l'USSA a fourni des commentaires supplémentaires sur les domaines d'action spécifiques, dont beaucoup ont également été pris en compte.

10. D'après le sondage de cette année, la plupart des membres du personnel (72 %) ont reconnu qu'ils avaient la possibilité de contribuer au MAP. Près de trois répondants sur quatre (73 %) ont également rapporté qu'ils étaient suffisamment informés par la direction au sujet de l'élaboration du plan. Une majorité de répondants (62 %) ont estimé que le MAP indiquait clairement à l'ONUSIDA une voie à suivre en matière de harcèlement et d'abus de pouvoir. Cependant, une proportion importante du personnel, près d'un sur quatre (24 %) n'était pas de cet avis et 15 % ont déclaré ne pas être sûrs. De nombreux membres du personnel semblent attendre de voir comment le MAP est mis en œuvre avant de le soutenir.
11. Il est impératif que des mesures concrètes soient prises, et que les preuves soient visibles au cours des mois à venir pour convaincre tout le personnel que les promesses écrites se traduisent par de véritables améliorations de la culture organisationnelle.
12. Nous apprécions les mesures initiales prises récemment par l'administration de l'ONUSIDA pour donner suite aux engagements pris dans le MAP, notamment la publication d'informations sur les mesures disciplinaires prises depuis 2014, ainsi qu'un aperçu statistique des examens administratifs effectués à l'ONUSIDA. Nous nous sommes également félicités de l'annonce concernant le poste de bureau d'assistance sociale du personnel au cours des derniers mois. Les membres du personnel ont également apprécié la récente réunion d'information de l'ensemble des membres du personnel participant au système de justice interne de l'ONUSIDA, qui leur a permis de poser des questions directement aux principaux acteurs.
13. Dans notre déclaration au Conseil d'administration en juin 2018, nous avons indiqué que le plan en cinq points pouvait contribuer grandement à prévenir le harcèlement et les abus d'autorité à l'ONUSIDA s'il était mis en œuvre avec des ressources humaines et financières suffisantes. À cet égard, nous nous félicitons de la mise à jour du MAP, qui inclut les coûts pour chaque domaine d'action. Nous saisissons cette occasion pour réitérer fermement notre appel à l'allocation de ressources suffisantes pour assurer la mise en œuvre effective du MAP, et nous appelons le Conseil à soutenir le financement intégral du Cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités (UBRAF). C'est un investissement impératif dans l'atout le plus important de l'ONUSIDA : son personnel.
14. Nous saisissons également cette occasion pour réitérer nos principaux appels à l'action dans notre déclaration au Conseil d'administration de décembre 2018, qui restent valables pour l'avenir:
 - Pleine responsabilité et imputabilité de la part de la haute direction ; pas de slogans vides ou de grandes déclarations ;
 - Action urgente et responsabilisation, y compris la mise en œuvre cohérente et transparente des règles et réglementations existantes. Le personnel ne sera habilité à soulever des problèmes délicats que s'il est convaincu que les mesures appropriées seront prises ;
 - Reconnaissance que les petites choses importent : la civilité sur le lieu de travail est une question de culture organisationnelle qui peut avoir une forte répercussion sur le bien-être du personnel ;
 - Prévention des représailles contre le personnel qui soulève des problèmes ; et
 - Dialogue permanent et constructif entre le personnel et la direction.

PRIORITÉS DU PERSONNEL

Harcèlement, discrimination, incivilité et abus d'autorité

15. Bien que ce ne soit plus le principal problème du personnel, 41 % des répondants au sondage ont reconnu le harcèlement, les mauvais traitements et l'abus de pouvoir comme un problème prioritaire. Cinquante-huit répondants au sondage (13 %) ont déclaré avoir été victimes d'une forme de discrimination sur le lieu de travail de l'ONUSIDA au cours des 12 derniers mois et 170 (38 %) ont été témoins d'un abus d'autorité. Nous regrettons également de noter que notre sondage continue d'enregistrer des cas de harcèlement sexuel : 15 cas rapportés par 10 personnes. Ces rapports ont diminué d'année en année, une tendance à la baisse suggérant des progrès dans ce domaine. Cependant, nous devons tous convenir qu'un seul rapport de harcèlement, et en particulier de harcèlement sexuel de plus en est un de trop.

Politique de prévention du harcèlement

16. Comme indiqué précédemment dans notre déclaration au CCP de juin 2018, l'USSA a engagé des discussions pour réviser la politique de l'OMS sur la prévention du harcèlement. Le résultat de ces discussions est toujours en attente et, depuis juin 2018, aucune version révisée de la politique n'a été communiquée aux associations du personnel pour commentaires. Nous notons que, comme indiqué dans le *Point sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action de la gestion (UNAIDS / PCB (44) / 19.6)*, la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA a élaboré un projet de politique s'appuyant sur le modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. Nous aimerions discuter de ce document avec la direction dans un proche avenir et nous espérons avoir bientôt une nouvelle politique sur le harcèlement, qu'il s'agisse d'une politique autonome de l'ONUSIDA ou d'une politique révisée de l'OMS.
17. Entre-temps, nous réaffirmons notre position selon laquelle la politique doit définir clairement les comportements interdits et fournir une base solide pour prévenir et réagir de manière proactive à l'intimidation, au harcèlement sexuel, à la discrimination et aux abus de pouvoir. Nous demandons que les éléments suivants soient pris en compte dans toute politique applicable au personnel de l'ONUSIDA :
- des dispositions garantissant que les consultants, les stagiaires et les autres personnels ne faisant pas partie du personnel sont pleinement protégés et ont accès à une procédure régulière ;
 - des éclaircissements sur les situations pouvant être traitées de manière appropriée par une résolution informelle (par exemple, désaccords professionnels, conflits interpersonnels, environnement de travail négatif risquant de dégénérer); des dispositions garantissant l'accès à un soutien psychosocial pour les personnes victimes de harcèlement et pour toute personne participant à une enquête officielle ;
 - des éclaircissements sur la norme de preuve requise dans différents contextes ;
 - des établissements de délais précis pour l'achèvement des enquêtes ; et
 - des dispositions garantissant un suivi approprié de la part de la direction dans les situations où l'allégation de harcèlement n'a pas été étayée, mais que l'enquête a permis de mettre en évidence un environnement de travail problématique.
18. L'USSA reste déterminée à travailler avec la direction de l'ONUSIDA ou par l'intermédiaire du Conseil mondial de gestion du personnel de l'OMS pour soutenir l'élaboration d'une politique fiable. Pour que la politique soit efficacement mise en œuvre, nous aimerions également que soient normalisées, les procédures internes sur la manière de traiter les plaintes de harcèlement déposées par les membres du

personnel par différents canaux, ce qui devrait inclure des directives claires pour les superviseurs qui ont pu être informés des préoccupations du personnel de manière informelle ; ainsi que des éclaircissements sur les rôles et les responsabilités de la Gestion des ressources humaines pour répondre aux plaintes de harcèlement de manière cohérente.

Enquêtes

19. Le succès de toute politique en matière de harcèlement, quelle que soit sa qualité théorique, dépendra dans une large mesure de la qualité et du caractère opportun des enquêtes. Pour que le personnel puisse pleinement adhérer au programme de changement de l'ONUSIDA, il faudra que soient closes, les enquêtes en cours et en attente sur toutes les formes d'inconduite, notamment celles qui sont en cours depuis bien plus longtemps qu'il ne pourrait être jugé acceptable par les Services de contrôle interne de l'ONUSIDA et le grand public.
20. En perspective, nous nous félicitons des informations selon lesquelles des directives concernant les enquêtes sur le harcèlement sexuel sont en cours d'élaboration au niveau du système des Nations Unies. Nous avons réclamé des capacités et des compétences spécifiques en matière d'enquêtes sur l'intimidation et le harcèlement sexuel, ainsi que le partage de cette expertise entre les entités d'enquête des organisations du système des Nations Unies. Nous croyons que cette démarche est urgente. Nous souhaiterions que des procédures opérationnelles permanentes bien définies, établies à l'échelle du système, soient élaborées en consultation avec les experts et représentants du personnel concernés, pour les enquêtes sur l'intimidation et le harcèlement sexuel.
21. L'ONU prescrit la nécessité d'être « centré sur la victime ». Toutefois, dans la pratique, toute personne victime de harcèlement est censée déposer une plainte individuellement, même dans certaines situations où la même personne aurait prétendument harcelé plusieurs collègues. Par exemple : si les membres du personnel A, B et C signalent tous avoir été harcelés par D, ils doivent tous les trois déposer une plainte officielle ; chacun d'eux ayant sa charge de la preuve (au-delà de tout doute raisonnable) que D les a harcelés selon la définition de la politique sur le harcèlement. Ce que nous aimerions constater, c'est que l'administration requiert qu'une enquête soit menée sur la présumée inconduite de D, sans imposer la charge de la preuve aux personnes concernées, ni la charge de prendre des mesures formelles ni celle de prouver les faits reprochés, en particulier lorsque plusieurs rapports indépendants de harcèlement indiquent une tendance à un comportement hautement inapproprié.
22. Nous avons également constaté qu'un très petit nombre de cas de harcèlement sexuel dans le passé ont abouti à la conclusion de harcèlement et de mesures disciplinaires. Une enquête réalisée par le Groupe de travail sur le harcèlement sexuel auprès du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination (CCS) en 2018 a révélé qu'environ 40 % des cas officiellement signalés ne font pas l'objet d'une enquête et que dans 51 % de ces cas, un examen préliminaire avait conclu à l'absence de preuves suffisantes. Nous estimons qu'une norme de preuve différente (plutôt que la norme « au-delà de tout doute raisonnable » actuellement appliquée) est nécessaire dans les enquêtes et le règlement ultérieur des plaintes de harcèlement. Nous pensons également que certaines formes de harcèlement, telles que le détournement cognitif ou un environnement de travail hostile, sont très difficiles à prouver au-delà de tout doute raisonnable et peuvent néanmoins avoir des conséquences très négatives sur le personnel qui subit ces comportements.

Comité consultatif mondial sur le harcèlement

23. Nous souhaitons également réitérer notre appel au renforcement de l'organe d'examen par les pairs chargé de statuer sur les plaintes de harcèlement, le Comité consultatif mondial sur les actions futures en matière de harcèlement (GAC). Nous estimons que le GAC devrait avoir accès à des avis et à un soutien juridiques indépendants lui permettant d'évaluer de manière appropriée les allégations, le rapport d'enquête et les preuves qui l'accompagnent, ainsi que de formuler des recommandations au directeur exécutif sur les mesures disciplinaires, le cas échéant ; ou une décision de la direction en réponse à un environnement de travail toxique / hostile.

Prévention et atténuation des comportements répréhensibles au sein de l'ONUSIDA

24. En 2018, l'USSA a accueilli avec satisfaction une proposition de formation spécifique des directeurs et superviseurs, ainsi qu'un soutien spécifique aux directeurs pour gérer les conflits au sein des équipes et reconnaître et prendre des mesures concernant des comportements pouvant constituer une faute. Nous nous félicitons des mesures prises par la direction depuis lors, notamment une formation dispensée à l'équipe de direction sur le harcèlement dans le cadre du programme Dignity at Work, ainsi qu'une réunion d'information à l'intention des directeurs de pays de l'ONUSIDA (UCD) au cours d'une orientation UCD. L'USSA estime que le programme de conseillers pour la dignité au travail est un bon exemple d'une approche dirigée par des pairs. Nous sommes impatients de continuer à travailler avec la direction de l'ONUSIDA pour renforcer cette initiative, notamment par la formation d'une nouvelle cohorte de conseillers afin d'élargir la base de connaissances et d'engager du personnel désireux d'améliorer le lieu de travail de l'ONUSIDA en contribuant à l'agenda du programme Dignity-at-Work.

Équilibre vie professionnelle - vie privée et bien-être du personnel

25. L'équilibre vie professionnelle - vie privée et bien-être du personnel et les possibilités de progression de carrière ont été les principales préoccupations exprimées par le personnel au cours de l'enquête de cette année. Le climat financier actuel, combiné à une stratégie ambitieuse de l'ONUSIDA, rend nécessaire l'optimisation des ressources. Nous devons reconnaître l'effet que cette nécessité d'optimiser l'utilisation des ressources a sur le personnel au fil du temps, ainsi que l'obligation de diligence de toute organisation d'atténuer les facteurs de risque à cet égard. Quatre-vingt-deux pour cent des répondants au sondage USSA de 2019 ont indiqué que leur charge de travail avait augmenté au cours des 12 derniers mois, près de 60 % des employés ayant indiqué que leur performance avait été au moins partiellement affectée par le stress ou l'anxiété liés au travail. Ces données auto-déclarées nécessitent un examen détaillé. L'OMS a récemment mis à jour sa définition de l'épuisement professionnel comme étant « un syndrome conceptualisé comme résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès ».
26. L'ONUSIDA, comme toute organisation, a la responsabilité de veiller à ce que le personnel ait une charge de travail gérable et d'aider le personnel à gérer ces charges de travail. Le programme Dignity-at-Work est un élément d'une approche globale visant à améliorer la situation. Intensifier l'utilisation des mécanismes existant de flexibilité au travail ainsi que leur connaissance et application cohérente pourraient également aider le personnel et les directeurs à faire face au stress lié au travail en vue de prévenir toute escalade d'éventuelles conséquences négatives.
27. Nous savons que l'ONUSIDA appuie fermement la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale, comme le reflètent le MAP et le soutien de la stratégie par le Directeur exécutif par intérim. Nous nous félicitons du recrutement en cours d'un fonctionnaire chargé du bien-être du personnel afin de renforcer la capacité de l'ONUSIDA d'appliquer la stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et de

veiller à ce que le personnel de tous les lieux d'affectation ait accès à un soutien psychosocial adéquat et opportun. L'USSA a participé à l'élaboration de la stratégie des Nations Unies pour la santé mentale par le biais de notre collaboration avec la fédération du personnel, la Fédération des associations des fonctionnaires internationaux (FICSA). Nous sommes prêts à soutenir tous les efforts visant à améliorer l'accès du personnel au soutien dans ce domaine.

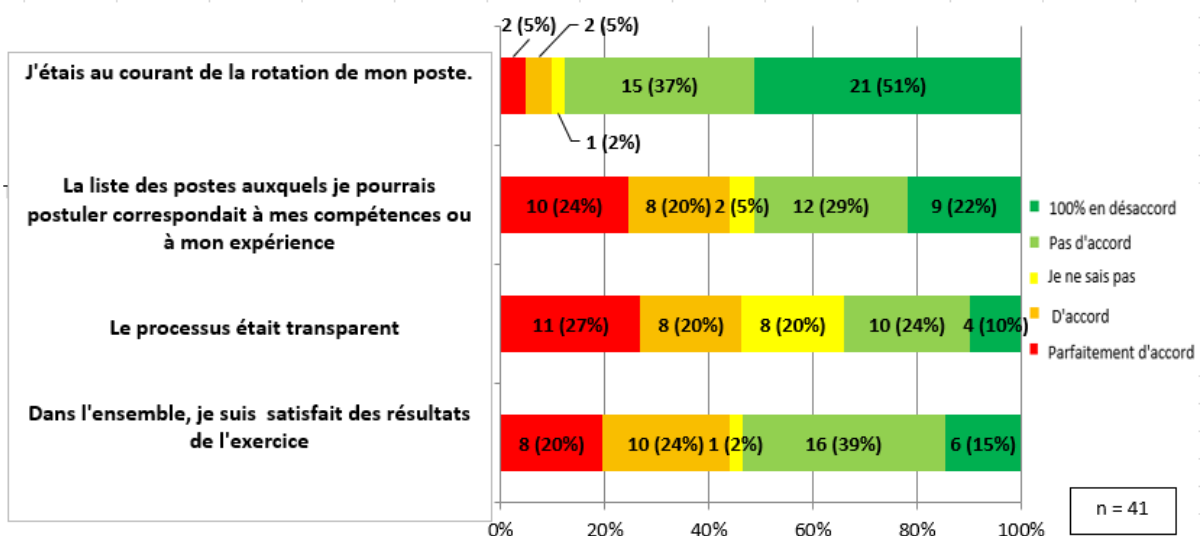
Développement de carrière

28. Les possibilités d'avancement professionnel étaient une priorité absolue pour le personnel ayant répondu à l'enquête de cette année. À cet égard, nous aimerions que soit établi un cadre bien défini de parcours professionnels, associé à des modules de formation personnalisés (par exemple, pour le personnel souhaitant devenir UCD et le personnel recruté sur le plan local, notamment les administrateurs de programme nationaux et le personnel des services généraux, qui souhaitent poursuivre des carrières internationales). Nous aimerions également voir augmenter les possibilités de mobilité interinstitutions, notamment dans le contexte de la réforme de l'ONU.

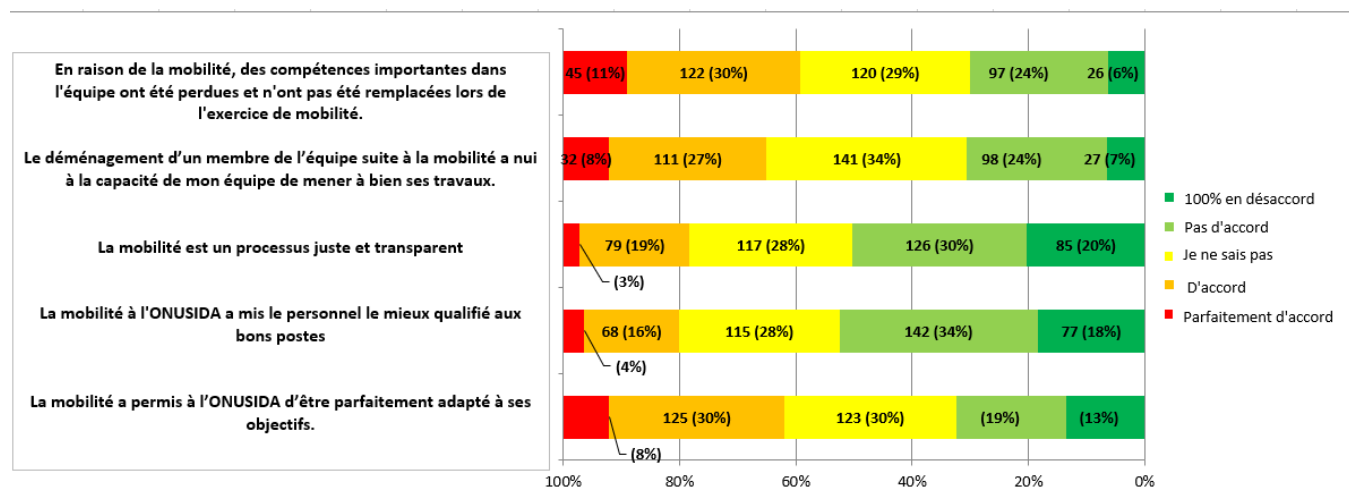
Transparence et équité dans les politiques de recrutement et de sélection

29. Le MAP s'est clairement engagé à instaurer une plus grande transparence dans tous les processus décisionnels, en particulier ceux liés aux ressources humaines. Nous notons que la direction de l'ONUSIDA, tant dans le MAP que dans la déclaration des ressources humaines au Conseil, s'est engagée à améliorer les processus, tels que la révision du mandat du Comité de la mobilité et de la réaffectation, ainsi que la politique et les pratiques de mobilité de l'ONUSIDA. Ces deux processus connexes ont une incidence considérable sur le personnel et ont parfois été perçus comme donnant lieu à un manque de transparence, notamment comme ouvrant la voie au favoritisme. Quarante-sept pour cent (47 %) des 41 répondants (graphique 2) ont déclaré avoir participé à l'exercice de mobilité de 2018 et 50 % de tous les répondants au sondage (graphique 3) ont déclaré qu'ils ne pensaient pas que la mobilité était un processus juste et transparent.

Graphique.2 Réponses de 41 membres du personnel ayant participé à l'exercice de mobilité de 2018



Graphique.3 Réponses de tous les répondants (423) à qui il a été demandé d'évaluer leur degré d'accord avec les déclarations sur la mobilité



30. Le centre d'évaluation pilote UCD (mis en place fin 2018) fait actuellement l'objet d'une évaluation, qui, nous l'espérons, éclairera toute politique future en la matière.

31. Il est dans l'intérêt de toutes les parties que tout examen et révision de la mobilité, du recrutement, de la classification, de la promotion, de l'évaluation UCD et d'autres processus fondamentaux de gestion des ressources humaines soient transparents et pleinement consultatifs afin de garantir que tout changement renforce notre intérêt collectif :

- un environnement de travail favorable garantissant des conditions d'emploi et des perspectives de carrière justes et équitables;
- un processus de gestion des ressources humaines transparents, cohérents et responsables;
- la prévention active du harcèlement ou des mauvais traitements et une intervention rapide lorsque de tels événements se produisent ; et
- le développement des capacités du personnel afin de maximiser notre effet positif collectif sur la riposte au sida.

32. Certaines préoccupations du personnel pourraient être résolues par la mise en œuvre transparente et cohérente des politiques établies plutôt que par la révision de ces politiques. Nous pensons qu'il s'agit d'un premier pas logique. Lorsqu'il est démontré qu'il est nécessaire de réviser les directives existantes ou d'élaborer de nouvelles directives, l'USSA s'engage pleinement à mener des consultations au début de tout processus de révision des politiques de l'ONUSIDA, et nous espérons collaborer avec l'administration à cet égard. Ce faisant, nous continuerons de plaider en faveur de la bonne mise en œuvre des politiques existantes ou futures relatives au personnel, tout en continuant de surveiller la mise en œuvre. L'USSA réitère fermement son engagement à collaborer pleinement avec la direction de l'ONUSIDA à l'élaboration de toute politique affectant tout groupe de personnel.

Assurance maladie du personnel

33. L'accès rapide à des soins de santé de qualité, notamment au traitement du VIH, sans obstacles financiers est essentiel pour la santé et la sécurité du personnel, des retraités et des personnes à leur charge reconnues. Le droit à la santé est au cœur du mandat de l'ONUSIDA. L'USSA fait rapport au Conseil depuis 2012 sur les préoccupations du personnel concernant l'assurance maladie du personnel de l'OMS. En 2014, nous avons présenté au Conseil, cinq normes minimales relatives à l'assurance-maladie développées par le groupe de travail de l'ONUSIDA sur la réforme de l'assurance-maladie. Depuis 2015 (année au cours de laquelle nous avons commencé à documenter les préoccupations du personnel sur ce sujet dans le cadre de notre enquête), la note globale des répondants en matière d'assurance maladie s'est améliorée, 64 % des répondants à l'enquête de cette année donnant la note globale « bien » ou « très bien », contre 46 % en 2015.
34. L'amélioration de la notation du personnel pour l'assurance maladie du personnel de l'OMS (WHO SHI) est la bienvenue, de même que les efforts concertés déployés par les services d'assurance maladie de l'OMS pour améliorer la reconnaissance par les prestataires de soins de santé locaux. Au moment de la rédaction du présent document, des accords de reconnaissance étaient en place dans plus de 90 lieux d'affectation, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 28 accords de reconnaissance signalés l'année dernière. Cependant, de nombreux membres du personnel de l'ONUSIDA sur le terrain continuent de signaler un manque de reconnaissance de l'assurance-maladie de l'OMS dans leurs lieux d'affectation. Quarante-trois pour cent (43 %) de personnes interrogées ont déclaré une reconnaissance " médiocre " ou " très médiocre " de l'assurance maladie de l'OMS par les établissements de santé de leur lieu d'affectation, ce qui suscite des préoccupations
35. Nous pensons que le personnel, les retraités et les personnes à leur charge reconnues doivent être assurés que, lorsqu'ils se présentent dans un établissement médical en quête de soins, en particulier en cas d'urgence médicale, le centre de santé les admettra sur présentation de leur carte d'assurance-maladie sans exiger de garantie de base, ou un paiement. Nous apprécions les efforts déployés par l'assurance maladie de l'OMS pour améliorer les services fournis au personnel, notamment pour rendre l'information plus accessible. Nous espérons en particulier que l'objectif de l'assurance maladie du personnel de l'OMS d'obtenir au moins un accord par pays d'ici à fin 2019 sera atteint.
36. Nous sommes également préoccupés par la longueur du délai de remboursement par l'assurance maladie. À l'heure actuelle, le temps moyen de remboursement signalé par le personnel dans l'ensemble de l'organisation est de 4,7 semaines, ce qui est nettement plus long que la norme minimale de 15 jours proposée par l'association du personnel. Les employés ont indiqué que les longs délais de remboursement retardaient parfois leur accès aux soins, car ils ne disposaient pas de suffisamment d'argent pour payer de nouvelles factures de soins médicaux avant d'avoir reçu le remboursement de leurs demandes antérieures.
37. Alors que l'ONU dans son ensemble réclame l'accès à la santé dans le monde, il est inacceptable que notre propre personnel continue de faire face à des obstacles pour bénéficier des soins de santé adéquats à la fois pour eux-mêmes et pour leurs personnes à charge. L'USSA redoublera d'efforts pour travailler avec la direction de l'ONUSIDA afin de garantir un accès équitable aux soins de santé pour tout le personnel de l'ONUSIDA et les personnes à leur charge reconnues, quel que soit le lieu où ils desservent l'organisation.

CONCLUSION

38. Nous notons que le MAP mentionne explicitement le maintien d'un engagement fort et constant auprès de l'USSA en tant qu'action prioritaire. Nous sommes fiers de notre accord de coopération avec la direction, qui est considéré comme un modèle au sein du système des Nations Unies au sens large. Nous sommes convaincus que l'esprit de coopération et les dispositions de l'Accord continueront d'être respectés, notamment pour garantir la contribution de l'USSA à la mise en œuvre du MAP, ainsi que pour poursuivre les consultations sur toutes les politiques clés et autres processus qui affectent le personnel.
39. Nous réaffirmons avec force qu'il est impératif de mettre pleinement en œuvre le programme de changement et de rétablir la confiance du personnel dans nos systèmes. Les membres du personnel souhaitent que les cadres supérieurs démontrent quotidiennement les engagements pris dans le MAP, dans leurs interactions quotidiennes et dans la prise de décisions. Le personnel souhaite une application cohérente des règles et règlements, avec toute exception aux règles dûment justifiée, documentée et communiquée de manière transparente. Le personnel souhaite une communication régulière sur les décisions importantes prises par la direction, ainsi que sur les progrès et les défis liés à la mise en œuvre du MAP.
40. La mise en œuvre du MAP ne peut se faire sans une allocation bien définie des ressources humaines et financières suffisantes. Nous nous félicitons de l'établissement des coûts initiaux du MAP par la direction, et nous espérons que ceux-ci seront entièrement budgétisés. Nous appelons à l'appui du CCP pour un financement exhaustif du cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités (UBRAF), y compris le financement supplémentaire nécessaire pour les domaines d'action du MAP.
41. Des mesures positives ont été prises pour lutter contre l'intimidation, le harcèlement sexuel, la discrimination et les abus d'autorité à l'ONUSIDA, ainsi que pour l'amélioration de la santé et du bien-être du personnel. Ces efforts doivent être poursuivis pendant cette période de transition et sous la direction du nouveau Directeur exécutif, avec le soutien total du CCP, de l'équipe de la haute direction et de l'ensemble du personnel. Les attentes sont élevées et les enjeux encore plus importants. Nous devons saisir cette occasion pour bâtir une ONUSIDA plus forte, plus saine et plus engagée, qui prêche par l'exemple et remplit son noble mandat.

[Fin du document]