
Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC, qui représentent collectivement plus de 9000 membres du personnel, ont le plaisir de porter la présente déclaration à la connaissance du Conseil exécutif. Y sont évoqués le point de vue du personnel concernant le programme de transformation de l'OMS, les amendements proposés au Statut du Tribunal administratif de l'OIT ainsi que les politiques relatives à l'exploitation sexuelle et au harcèlement. Le texte aborde aussi brièvement quatre autres questions ayant une incidence sur la capacité du personnel à s'acquitter de notre mission commune : aménagement des modalités de travail, respect sur le lieu de travail, télétravail et mobilité géographique. Une déclaration verbale, prononcée devant le Conseil exécutif lors de sa cent quarante-cinquième session, viendra compléter les éléments écrits.

2. En notre qualité d'associations du personnel, nous reconnaissons l'action pérenne que conduit la haute direction pour combler les lacunes qui demeurent en matière de diversité et de parité des effectifs. Nous avons également conscience des efforts déployés pour proposer des projets de politiques et de principes qui traitent du perfectionnement professionnel et de la gestion des carrières, comme les initiatives tendant à valoriser l'excellence, à modifier les conditions requises dans les avis de vacance de poste de sorte qu'une gamme plus vaste de postulants puisse concourir pour occuper des postes de rang supérieur, et à redéployer le personnel ayant été affecté dans un lieu pénible ou éloigné.

TRANSFORMATION

3. Le 7 mars 2019, le Directeur général et l'ensemble des directeurs régionaux ont fait connaître au personnel le nouvel organigramme du Siège de l'OMS, lequel permettra aussi d'harmoniser les structures de tous les bureaux. Nous voulons saluer le travail d'équipe effectué par la haute direction qui s'est réunie pour faire connaître le cadre conceptuel dans lequel s'inscriront les nouvelles méthodes de travail de l'Organisation afin d'atteindre les objectifs du triple milliard énoncés dans le treizième programme général de travail, 2019-2023. Le personnel se félicite aussi du fait que le Directeur général se soit engagé à ne supprimer aucun emploi du fait de la transformation prochaine de l'Organisation.

4. Une communication ponctuelle et transparente est primordiale pour éviter au personnel un stress injustifié. Or, la communication relative aux répercussions possibles de la transformation sur le personnel s'est révélée au mieux sélective et tardive.

AMENDEMENTS PROPOSÉS AU STATUT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OIT

5. Cela fera 70 ans cette année que l'OMS relève de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT. Des amendements au Statut du Tribunal administratif, y compris des dispositions garantissant que les organisations qui se retirent mentionnent les motifs invoqués et informent sur les consultations préalables menées auprès des représentants du personnel, ont été soumis à la Trois cent trente-cinquième session du Conseil d'administration du BIT.

6. Le Conseil d'administration du BIT n'est pas parvenu à un accord sur les amendements proposés et a reporté l'examen de ce point de l'ordre du jour à sa prochaine session, à l'automne 2019. Nous remercions le D^r Tedros du soutien qu'il nous a manifesté en cette occasion.

HARCÈLEMENT ET EXPLOITATION SEXUELLE

7. Les représentants de toutes les associations du personnel de l'OMS, y compris le CIRC et l'ONUSIDA, ont fait part à maintes reprises des préoccupations du personnel concernant la politique proposée par l'OMS pour lutter contre le harcèlement, l'abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle. Nous avons également sollicité le concours d'unités techniques, en particulier de collègues chargés des questions de violence fondée sur l'appartenance sexuelle au sein du Département Santé reproductive et recherche. La dernière réunion du Conseil mondial personnel/administration, tenue en octobre 2018, a préconisé d'amender et de modifier le Règlement et le Statut du personnel sur cette question.

8. Les observations et les demandes que nous avons soumises à l'administration portent sur les éléments suivants :

- supprimer le postulat selon lequel une résolution informelle constituerait une première étape obligatoire pour traiter le harcèlement sur le lieu de travail ;
- harmoniser les politiques internes de l'OMS avec les recommandations reposant sur des données factuelles qu'elle formule pour le reste du monde ;
- améliorer la version de la politique relative à la lutte contre le harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies, présentée à l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, laquelle a été établie par le Secrétaire général, avec le concours du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique de l'OMS, comme convenu lors de la réunion du Conseil mondial personnel/administration ;
- clarifier les circonstances dans lesquelles l'administration, les témoins et les autres parties concernées peuvent lancer une enquête, y compris les situations dans lesquelles la partie directement visée ne souhaite pas lancer de processus officiel ni s'y conformer ;
- fixer une date butoir pour l'achèvement du processus d'investigation et les travaux du Comité consultatif mondial pour les plaintes de harcèlement et s'engager à suivre ces éléments ainsi que les autres « indicateurs essentiels de performance » de ces mécanismes, encourageant ainsi la ponctualité des résultats tout en préservant la qualité et le respect de la légalité ;
- outre le Directeur général, les Directeurs régionaux et le Directeur des ressources humaines, écarter les autres décideurs de la chaîne de commandement en cas de harcèlement sexuel, car ces parties pourraient donner l'impression, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, qu'elles ne sont pas en mesure de rester neutres ;

- dans le document stratégique, distinguer clairement la marche à suivre en cas de harcèlement et en cas de harcèlement sexuel.

9. Lors des réunions périodiques qui se sont déroulées au premier trimestre 2018 avec le Directeur général, nous avons salué les efforts consentis par l'administration et le Département des ressources humaines pour satisfaire certaines de nos demandes, mais aussi clairement indiqué que nous escomptions de l'OMS qu'elle joue un rôle de chef de file pour traiter de manière globale la question du harcèlement.

10. Nous avons aussi appris que vu la multiplicité des cas de harcèlement sexuel divulgués par plusieurs institutions des Nations Unies au cours du premier semestre 2018, le Secrétaire général des Nations Unies avait prié l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, comprenant les représentants de tous les organismes du système, dont l'OMS, d'élaborer une politique modèle servant d'étalon à toutes les institutions des Nations Unies. Fortes de cette orientation, les associations du personnel et l'administration de l'OMS ont conclu, au niveau du Directeur général, un accord tendant à suspendre les discussions portant sur la ou les politiques de harcèlement et de harcèlement sexuel spécifique(s) à l'OMS en attendant que l'Équipe spéciale ne diffuse sa version de la « politique modèle » de lutte contre le harcèlement sexuel. Nous avons par ailleurs appris que les Nations Unies allaient mener une enquête sur le harcèlement sexuel. Les principales préoccupations du personnel en matière de sûreté, de bien-être et de sécurité des données ont été prises en compte et l'enquête sur le harcèlement sexuel est en cours. Nous sommes satisfaits de constater que l'administration a récemment partagé ces résultats avec le personnel.

11. Les associations du personnel de l'OMS ont en outre exhorté le Conseil mondial personnel/administration de ne pas attendre le résultat de l'enquête pour envisager un projet de révision de la politique de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail, puisque cette forme de harcèlement est la plus répandue et qu'elle concerne un nombre important de collaborateurs. Elles insistent aussi auprès de l'administration pour qu'elle continue à consulter le personnel des unités techniques pertinentes (à savoir, le Département Santé reproductive et recherche) pendant tout le processus d'actualisation de la politique de l'OMS relative à la lutte contre le harcèlement sexuel.

12. La position des associations du personnel concernant les prochaines étapes de ladite politique est la suivante :

- le projet de politique de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail complètera la version révisée de la politique en vigueur à l'OMS pour lutter contre le harcèlement sexuel ;
- en sa qualité de chef de file pour les questions de santé, l'OMS devrait fixer une norme très élevée s'agissant de la ou des politiques de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel ;
- nous sommes opposés au fait que l'administration envoie le texte des politiques à l'ensemble du personnel, car cette démarche permet à l'administration de sélectionner les dispositions qui penchent en sa faveur, mais qui sont préjudiciables au personnel. Une consultation constructive devrait être menée avec des représentants du personnel dûment élus et inclure la contribution technique des collègues pertinents.

RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET JUSTICE INTERNE

13. L'initiative relative au respect sur le lieu de travail est une question subsidiaire s'inscrivant dans l'un des cinq volets de transformation et dont chaque bureau se charge de manière totalement différente. La culture spécifique au bureau diffère généralement d'une Région à l'autre et le rôle d'une gestion des ressources humaines adaptée au contexte et non purement administrative s'accroît en proportion de la mobilité.

14. L'Association du personnel au Siège et l'administration de l'OMS, qui collaborent étroitement avec le soutien plein et entier du Directeur général et de la haute direction, considèrent que les activités organisées dans le cadre de l'initiative conjointe personnel/administration relative au respect sur le lieu de travail sont des composantes essentielles de la mise en œuvre du programme de transformation. Le personnel et l'administration œuvrent en particulier de concert dans toute l'Organisation pour s'assurer concrètement que la charte de valeurs ne devienne pas seulement un document essentiel de l'Organisation, mais qu'elle s'incarne au quotidien. Le Bureau de l'Ombudsman fait partie intégrante de l'initiative relative au respect sur le lieu de travail et s'est révélé un allié de poids dès le début.

15. La gestion équitable, positive et impartiale des personnes figure parmi les fonctions primordiales d'une gestion et d'un encadrement professionnel. Pour s'en acquitter correctement en évitant, notamment, l'abus de pouvoir, le favoritisme, les préjugés, le harcèlement, les traitements injustes et inéquitables et autres pratiques peu recommandables, et pour combattre tout manquement au traitement juste, équitable et honnête du personnel, il faut impérativement disposer d'un système de justice interne indépendant, opérationnel et transparent.

16. S'il est nécessaire de mieux visualiser le rôle des différents services intervenant dans le système de justice interne de l'OMS, il peut être bénéfique pour le personnel d'avoir davantage de choix, car des collègues différents pourront préférer différentes façons d'aborder une question donnée. Comme les collègues confrontés à un sujet préoccupant peuvent choisir de consulter des services informels tels que ceux proposés via des discussions informelles entre l'administration et le personnel, le psychologue, le conseiller, le Service de santé au travail, les ressources humaines, le Bureau de l'Ombudsman et les associations du personnel, il faut qu'il y ait une bonne coordination entre ces services et que les collègues soient dûment informés de ces choix et de leurs différences. Récemment, après l'annonce de la transformation, nous avons vu l'équipe chargée de la transformation mondiale réunir les différents groupes ou bureaux que le personnel peut consulter afin de débattre ensemble de la meilleure façon de répondre à ses préoccupations sur l'après transformation. Nous aimerions que cette initiative se poursuive même une fois que la transformation sera achevée, car c'est une bonne façon d'effectuer les rapprochements nécessaires, qui pourrait permettre de répondre efficacement et en temps utile aux préoccupations du personnel et de rectifier le tir avant que la situation n'empire.

17. Dans l'ensemble, la majorité des éléments du système de justice interne sont d'ordre correctif, ainsi que l'a constaté le groupe d'experts externes chargé de leur examen par le Directeur général.

18. En vue d'assurer le suivi des questions posées, et de préparer l'amélioration du système de justice interne, sont proposées les mesures ci-après :

- créer, pour l'Organisation dans son ensemble, un comité de coordination et de réponse ayant vocation à analyser et à appuyer la mise en œuvre en suivant les recommandations définies d'un commun accord par le Directeur général et les Directeurs régionaux à l'échelle de l'Organisation ;
- charger l'unité pertinente d'évaluer régulièrement les dispositions en vigueur dans le système de justice interne et les éléments nouvellement mis en œuvre ;
- veiller à ce que l'Ombudsman notifie au Directeur général les tendances relevées en matière conflictuelle, en répertoriant les unités, les départements et les groupes organiques dans lesquels le taux de conflit est élevé, tout en préservant la confidentialité ;
- continuer à fournir au Conseil exécutif et à son Comité du programme, du budget et de l'administration le rapport de l'Ombudsman, qui souligne les tendances générales ;
- incorporer les questions de gestion et de résolution des conflits dans la vérification des entités de l'OMS auquel procède le vérificateur intérieur.

AMÉNAGEMENT DES MODALITÉS DE TRAVAIL

19. Reconnaissant la volonté de l'administration de l'OMS d'harmoniser les pratiques de l'Organisation avec celles en vigueur dans le reste des Nations Unies (comme l'illustre l'évolution récente de la politique relative aux voyages en mission, les justificatifs produits pour mettre en œuvre la réduction des salaires, les projets de révision de la politique de lutte contre le harcèlement), le Comité du personnel insiste pour que l'administration adopte une politique globale à l'égard du télétravail, comme préconisé en 2017 par le Conseil mondial personnel/administration, qui soit conforme à la politique relative à l'aménagement des modalités de travail de l'Office des Nations Unies à Genève (document IC/Genève 2003/28 en date du 30 mai 2003). Cette politique¹ devrait remplacer la politique actuelle applicable au « télétravail occasionnel » afin d'y incorporer des dispositions permettant de travailler à partir d'un autre site, jusqu'à deux jours par semaine, pour autant que les modalités appropriées aient été définies et que les produits et moyens de communication aient été convenus d'un commun accord. Le Comité du personnel et d'autres institutions des Nations unies reconnaissent que l'aménagement des modalités de travail s'inscrit dans le cadre de la modernisation du lieu de travail et constitue un outil non négligeable pour accroître la productivité et mieux équilibrer les besoins du personnel entre vie professionnelle et vie privée.

MOBILITÉ

20. La mobilité a été présentée comme un volet majeur du programme de transformation susceptible – s'il est appliqué à bon escient et judicieusement – d'aider l'Organisation à encourager la modernité auprès de ses effectifs et à les fidéliser de manière à ce qu'ils respectent les engagements de l'OMS. Nous partageons l'avis du Directeur général selon lequel nous faisons partie du monde et devons mettre nos connaissances, nos compétences et notre savoir-faire au service de celles et ceux qui en ont le plus besoin. Or, la manière dont la mobilité va se déployer concrètement en 2019 et au-delà permettra de tester si l'Organisation dote ou non ses collaborateurs des moyens nécessaires pour ce faire. Force est de reconnaître, toutefois, que la mobilité est déjà en vigueur et que le personnel est de plus en plus mobile, que ce soit au sein des Régions, d'une Région à l'autre ou au Siège.

21. L'enquête menée en 2018 auprès du personnel a révélé que les collègues de tous niveaux et de toutes Régions sont, dans l'ensemble, bien disposés à l'égard de la mobilité pour autant qu'elle prenne en compte les circonstances personnelles et familiales de chacun et offre des possibilités de développement professionnel. Les membres du personnel nous ont fait savoir qu'ils étaient peu renseignés sur le caractère obligatoire de la mobilité future, se sentaient exclus des échanges d'informations et ne comprenaient pas ce que la mobilité signifierait pour eux. Ils espèrent que les principes régissant l'obligation de mobilité respecteront l'éthique et que sa mise en œuvre sera transparente et équitable.

22. Il est louable que l'administration et les représentants du personnel se soient mis d'accord sur les principes et les conditions sine qua non devant éclairer la mobilité (lors de la réunion du Conseil mondial personnel/administration qui s'est tenue en octobre 2018). Or, le chemin est encore long pour aller des principes généraux aux actions spécifiques. L'absence d'information et le goût du secret sont préjudiciables et n'ont que trop duré. Nous attendons toujours de voir la feuille de route et le plan de mise en œuvre de l'administration, de même que les mécanismes opérationnels et les critères à appliquer lorsque la mobilité obligatoire entrera en vigueur, fin 2019, pour la première cohorte de membres du personnel.

¹ Voir <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (consulté le 10 avril 2019).

23. La politique de mobilité géographique de l'OMS a donné lieu à une évaluation sommative dans la phase de volontariat et le rapport pertinent a été publié en janvier 2019 ;¹ il énonce les conditions à remplir afin d'optimiser les chances d'instaurer à l'OMS un système de mobilité géographique homogène, efficace et équitable. Bon nombre de conclusions du rapport coïncident avec les préoccupations du personnel. En particulier, la mobilité géographique ne devrait pas s'apparenter à un exercice de roulement purement mécanique, obligeant les personnes à se déplacer juste pour la forme, ou les forçant à choisir entre leur famille et leur carrière. Elle devrait être un instrument stratégique ayant vocation à enrichir les carrières et le savoir-faire, à renforcer la capacité d'exécution des lieux d'affectation et à permettre de s'acquitter de la mission de l'OMS. Une mobilité géographique bien conçue, progressive, respectueuse et reposant sur des données factuelles devrait incarner une situation « gagnant-gagnant » afin de satisfaire conjointement les aspirations légitimes des États Membres de l'OMS, des administrateurs et du personnel.

24. En accord avec les évaluateurs, nous estimons qu'une culture de la mobilité géographique doit être impérativement mise en place de manière progressive, et devrait être encouragée par des exemples réussis d'intégration de la mobilité géographique dans les critères d'évaluation des résultats et les plans d'évolution de carrière.

25. Nos préoccupations découlent aussi du défi que doit relever l'OMS concernant le profil de son contingent de postes de la catégorie professionnelle à pourvoir au plan international. Les réseaux d'experts ayant des domaines de compétences particuliers ou relevant de catégories spécifiques et œuvrant à différents niveaux de l'Organisation devraient jouer un rôle déterminant dans les décisions portant sur le déploiement de la mobilité.

26. Une chose apparaît clairement : la mobilité conçue il y a plusieurs années doit être adaptée afin de correspondre au nouveau cadre d'exécution du treizième programme général de travail et de rendre compte des changements institutionnels accompagnant la transformation. La mise en adéquation de la mobilité avec ce nouveau cadre doit s'effectuer en étroite collaboration avec le personnel et l'administration aux fins :

- d'ancrer la mobilité géographique dans une stratégie cohérente de dotation en personnel qui soutient toute la stratégie institutionnelle de l'OMS, tout en protégeant le personnel et en favorisant son épanouissement ;
- de proposer au personnel toute une gamme de mesures incitatives concernant la gestion de la promotion professionnelle, du talent et des connaissances, de la planification de la relève et des résultats ;
- de concevoir spécialement le cadre applicable aux postes de la catégorie professionnelle à pourvoir au plan international de manière à ce qu'ils s'inscrivent dans un système cohérent et unifié d'intitulés et de descriptions de poste, de classes et de plans de carrière, y compris les postes d'expert propres à certains lieux d'affectation ;
- de s'entendre sur les mesures susceptibles de favoriser la mobilité, l'installation dans le nouveau cadre de vie et la mise au courant ;

¹ Disponible à l'adresse <https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation/corporate-evaluations/thematic-evaluations> (consulté le 10 avril 2019).

- de garantir une transparence et une impartialité totales lors du choix des personnes qui vont changer d'affectation, à quel moment et pour aller où ;
- de veiller à ce que la politique s'applique à l'échelle mondiale et englobe tous les bureaux de l'OMS.

27. Il est indispensable de faire prévaloir l'honnêteté et l'ouverture concernant la mise en œuvre de la mobilité ; il en va de la réputation de notre Organisation. Le personnel ne suivra et ne participera que s'il est certain que l'Organisation tiendra compte de ses intérêts et de ses droits, lui donnera les moyens de progresser avec succès dans sa carrière, dans le contexte d'une mobilité à visage humain.

28. En notre qualité d'associations du personnel, nous saurions gré aux membres du Conseil exécutif de prendre en considération les intérêts du personnel de l'OMS et des entités apparentées afin que le personnel puisse continuer à donner le meilleur de lui-même et à entraîner l'Organisation vers de nouveaux sommets.

= = =