



---

## **Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS**

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'OPS, 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 abordés les aspects relatifs à la santé mentale du personnel, à l'abus de pouvoir, au harcèlement et à l'exploitation sexuelle, ainsi que le programme de transformation de l'OMS. Le texte évoque aussi brièvement trois autres questions ayant une incidence sur la capacité du personnel à s'acquitter de notre mission commune : aménagement des modalités de travail, enquête sur les traitements locaux et mobilité géographique. Une déclaration verbale, prononcée devant le Conseil exécutif lors de sa cent quarante-quatrième 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.

### **Santé mentale**

3. En 2015, un peu plus de 17 000 membres du personnel des Nations Unies répartis sur 11 entités ont répondu à une enquête mondiale sur le bien-être. Près de la moitié des enquêtés ont signalé avoir éprouvé des symptômes pouvant être assimilés à des pathologies mentales graves. Les résultats laissent entendre que le taux d'affections mentales courantes touchant certains membres du personnel des Nations Unies est nettement supérieur à celui auquel on pourrait s'attendre dans une organisation qui se préoccupe de la santé publique ; il s'agit notamment de dépression, d'anxiété, de troubles post-traumatiques et de consommation excessive d'alcool.<sup>1</sup>

4. Le Secrétaire général des Nations Unies a lancé le 16 octobre 2018 une stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies.<sup>2</sup> Il est rassurant de constater que ce système met enfin la santé mentale du personnel sur un pied d'égalité avec la santé physique. C'est un exemple

---

<sup>1</sup> On ne dispose pas de données spécifiques sur le personnel de l'OMS et les organisations connexes. Les résultats d'une enquête séparée, conduite par les services de santé et bien-être du personnel de l'OMS n'ont pas été communiqués au personnel.

<sup>2</sup> Un personnel en bonne santé au service d'un monde meilleur : stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations unies, mai 2018 ([http://ficsa.org/files/MH\\_wellbeing\\_strategy\\_2018\\_FR.pdf](http://ficsa.org/files/MH_wellbeing_strategy_2018_FR.pdf), consulté le 6 novembre 2018).

louable de voir les organismes onusiens s'acquitter de leur devoir de sollicitude à l'égard du personnel et joindre le geste à la parole concernant leur propre lieu de travail.

5. Allant plus loin, les associations du personnel aimeraient que soit adoptée une approche globale des questions de santé mentale et que la mise en œuvre de la stratégie s'accompagne de politiques traitant du retour au travail, des problèmes de harcèlement et autres. Nous nous réjouissons de pouvoir travailler de concert avec l'administration à l'élimination de la stigmatisation liée aux troubles de santé mentale.

6. Les associations du personnel mettront tout en œuvre pour promouvoir l'application de la stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, y compris une stratégie propre à l'OMS, dans l'intérêt d'un lieu de travail sain et propice au personnel de l'OMS. Nous présenterons des mesures relatives à l'application de cette stratégie à l'OMS et dans les organisations affiliées dans la déclaration verbale que nous prononcerons devant le Conseil exécutif.

## **TOLERANCE ZERO VIS-A-VIS DE L'ABUS DE POUVOIR, DE L'EXPLOITATION SEXUELLE ET DU HARCELEMENT**

7. Un lieu de travail sûr, propice, où chacun a sa place permet au personnel de contribuer le mieux possible à la mission et aux objectifs de l'Organisation. Nous saluons la mise sur pied de deux cours de formation obligatoires en ligne, à savoir « La prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir » et « Servir avec fierté – tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels », ainsi que les efforts déployés pour veiller à ce que la totalité du personnel, y compris au plus haut niveau de l'Organisation, suivent cette formation. Nous avons reçu une rétro-information positive de la part du personnel sur les effets bénéfiques d'une initiation aux comportements acceptables et inacceptables sur le lieu de travail. Les nouveaux membres du personnel sont désormais tenus de s'inscrire à ces cours dans les trois mois qui suivent leur entrée en fonction à l'OMS.

8. Les associations du personnel se réjouissent de collaborer avec l'administration pour trouver le moyen d'adjoindre aux cours obligatoires d'autres mesures destinées à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir sur le lieu de travail, ainsi que l'exploitation sexuelle des populations bénéficiaires, et à y faire face. Ces mesures pourraient inclure la définition et la modélisation collectives des comportements qui favorisent un environnement de travail ouvert à tous et respectueux, la mise en œuvre d'un programme actif de protection des témoins, ainsi que l'octroi d'informations sur l'accès au soutien psychosocial et sur les modalités de fonctionnement du système de justice interne de l'OMS.

9. Nous nous réjouissons en outre d'épauler plus avant l'administration désireuse de réviser et de moderniser sa politique de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel, en se fondant sur les meilleures pratiques internationales, de sorte que la victime soit au cœur du processus, que l'auteur du signalement soit protégé contre des représailles et des allégations mensongères et que la justice puisse être saisie en temps utile avec obligation de rendre compte de l'application. Les associations du personnel ont activement participé à la révision de cette politique aux côtés de l'administration et poursuivront leur coopération en la matière dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation. Nous espérons être en mesure de faire rapport sur l'adoption de cette politique révisée dans notre déclaration verbale.

## **PROGRAMME DE TRANSFORMATION**

10. En notre qualité d'associations du personnel, nous soutenons la volonté de transformation du Directeur général et prenons note des différents axes de travail autonomes ou interdépendants, y compris ceux dont la mission consiste à faire le point sur les valeurs de l'Organisation et à revoir son modèle de fonctionnement dans le but de rendre les processus connexes totalement transparents, en rétablissant la confiance du personnel et en la renforçant, en restaurant le moral des effectifs et en veillant à l'utilisation optimale de l'ensemble des compétences du personnel en poste.

11. À mesure que le programme de transformation se dessine, nous pensons qu'il est important pour le personnel, quels que soient son niveau et son lieu d'affectation, de participer pleinement et d'appréhender à l'identique la façon dont les divers processus en cours contribueront à « faire de l'OMS une organisation moderne, œuvrant dans l'harmonie pour apporter une différence tangible à l'état de santé de la population de chaque pays » et la façon dont cela se traduira, soit 1 milliard de bénéficiaires d'une couverture sanitaire en plus, 1 milliard de personnes saines en plus et 1 milliard de personnes en plus vivant dans de meilleures conditions dans les pays desservis à l'horizon 2023.

12. Le personnel compte sur des processus clairs dans toute l'Organisation et sur des modes de communication et de consultation limpides qui nous mobilisent activement et nous tiennent informés du programme de transformation. Nous apprécions particulièrement le programme de formation intitulé « Valeurs en action », lancé en 2016 comme l'un des nombreux outils permettant au personnel de participer et de fournir une rétro-information crédible sur les décisions prises. Alors que ce programme fonctionne depuis plusieurs mois, le manque de financement pérenne en a limité la portée. Par conséquent, nous nous réjouissons d'obtenir des ressources complémentaires pour que tout un chacun puisse avoir accès à ce programme de formation qui favorise l'autonomie du personnel.

## **SYSTEME DE JUSTICE INTERNE**

13. Les associations du personnel reconnaissent et saluent les actions menées pour renforcer le système de justice interne, qui visent à s'assurer que le personnel a rapidement accès à un lieu de justice avant de déférer le dossier à des tribunaux administratifs internationaux.

14. Nous faisons observer que l'égalité devant les tribunaux ou instances judiciaires, ainsi qu'un procès équitable, constituent des droits humains fondamentaux que les organisations internationales font valoir devant des tribunaux administratifs internationaux comme celui de l'Organisation internationale du travail. Les principes d'un système de justice indépendant et de la séparation des pouvoirs sont consacrés par la législation nationale et par les conventions internationales. En ce sens, « indépendant » signifie que les juges sont libres d'agir en leur âme et conscience et de rendre leur décision de manière impartiale, sans avoir à subir la pression des pouvoirs publics, des organismes de financement, de l'armée, ou de tout autre source de pouvoir étatique ou influence inopportune.

15. Nous estimons que la meilleure façon de protéger l'Organisation, et l'action importante qu'elle mène, contre tout risque de litige et de poursuites judiciaires consiste à modifier les règles statutaires en vigueur pour avoir un effet positif sur le système judiciaire et veiller à ce que toutes les parties agissent conformément aux procédures, règles et règlements instaurés.

16. Conscientes de cette situation, les associations du personnel de l'OMS se réjouissent de collaborer avec notre bureau juridique afin de réexaminer le Statut du Tribunal administratif de l'OIT

et, ce faisant, de continuer à exercer leur influence pour que le personnel bénéficie d'un système de justice exigeant.

## **RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

17. En octobre 2018, le Conseil mondial personnel/administration nous a donné l'occasion de présenter l'initiative relative au respect sur le lieu de travail, de souligner la situation qui prévaut dans les grands bureaux, et d'évoquer les réussites et les échecs. Dans certaines Régions, l'importance attachée à l'instauration du respect sur le lieu de travail et à sa préservation a été reconnue et s'y déroulent des activités pilotées à la fois par l'Organisation (distinctions décernées par certains Directeurs régionaux pour promouvoir les efforts visant à instaurer le respect sur le lieu de travail) et par le personnel. Dans ce contexte, la célébration d'une journée en faveur du respect sur le lieu de travail et l'organisation d'activités connexes tout au long de l'année sont de bonnes initiatives qui permettent au personnel de revisiter et de renforcer les valeurs institutionnelles communes. Les associations du personnel reconnaissent, toutefois, que les mécanismes permettant d'assurer et de pérenniser les changements culturels envers des valeurs et des aspirations communes font défaut ; c'est pourquoi nous demandons instamment à l'administration d'utiliser le processus de transformation en cours pour intensifier les efforts en la matière. Nous invitons l'administration à continuer de soutenir moralement et financièrement les coordonnateurs des grands bureaux pour leur permettre d'élargir leurs activités en faveur d'un lieu de travail respectueux des valeurs et aspirations existantes de sorte que l'Organisation puisse, avec le temps, en recueillir le bénéfice, à savoir : un personnel en bonne santé, très efficace et motivé et une collaboration constante entre la direction et les associations du personnel.

## **AMENAGEMENT DES MODALITES DE TRAVAIL**

18. Le travail à distance, qui s'inscrit dans un cadre global d'aménagement des modalités de travail, a fait ses preuves ; il motive les fonctionnaires, accroît leur productivité et fait baisser les coûts structurels. En 2003, notamment, les Nations Unies ont adopté une politique globale et universelle sur l'aménagement des modalités de travail, laquelle prévoit le travail en dehors du bureau ou « télétravail ». <sup>1</sup> Cette expérience menée au sein de l'Organisation des Nations Unies, y compris dans ses bureaux à Genève, a de surcroît permis de recenser un certain nombre de malentendus sur le télétravail et de rectifier le tir. <sup>2</sup> D'autres grands organismes internationaux comme la Commission européenne ont aussi mis en œuvre des politiques analogues qui se sont avérées concluantes.

19. Cependant, les niveaux de soutien au télétravail varient dans toute l'Organisation ; il peut être accordé à titre exceptionnel (normalement pour raison de santé), à titre occasionnel ou encore à titre spécial. Par conséquent, l'application du télétravail diffère d'un lieu d'affectation à l'autre.

20. Si la structure décentralisée de l'Organisation peut expliquer une telle situation, la non-officialisation d'une politique mondiale parfaitement élaborée sur le télétravail ne favorise pas l'instauration d'une certaine souplesse à l'égard des modalités de travail pour une organisation qui cherche à se transformer en un lieu de travail moderne et agile.

---

<sup>1</sup> Voir <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (consulté le 6 novembre 2018).

<sup>2</sup> Voir Myths and Facts about Flexible Working Arrangements à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/myths%20and%20facts%20%20FWAs%203.pdf> (consulté le 6 novembre 2018).

21. En notre qualité d'associations du personnel, nous estimons qu'une politique harmonisée du télétravail nous permettrait de mieux servir notre ambition collective qui consiste à influencer de manière positive dans les pays où nous exerçons notre mission. Par conséquent, nous aimerions que la direction envisage de développer plus avant cette politique afin d'aborder les difficultés liées au télétravail comme l'irrégularité de la connexion à l'Internet dans certains pays, en proposant des lignes directrices bien définies que pourraient appliquer les bureaux de pays au cas par cas, compte tenu de leur cadre de travail et de leurs effectifs. L'OMS pourrait ainsi instaurer des modalités de télétravail permettant au personnel de tirer profit d'un équilibre salubre entre le travail et la vie privée, d'accroître sa productivité et de continuer à travailler en présence de conditions climatiques extrêmes ou de grèves des transports publics.

## **ENQUETES SUR LES SALAIRES ET DEVALUATION DE LA MONNAIE LOCALE**

22. Dans le système commun des Nations Unies, les conditions de service du personnel sont réglementées et coordonnées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les associations du personnel souhaitent toutefois appeler l'attention sur certains aspects qui ont trait au personnel de l'OMS.

23. La CFPI est tenue de veiller à ce que les salaires et conditions de service du personnel recruté localement dans les organismes des Nations Unies se fondent sur les conditions les plus favorables pratiquées sur le plan local (le principe Flemming). Or, dans certains bureaux régionaux et de pays de l'OMS, le personnel recruté localement subit une grosse perte de revenus en valeur réelle du fait de la dévaluation constante de la monnaie qui a cours dans le lieu où il a été affecté. Cela constitue un problème majeur pour le personnel recruté sur le plan local, qu'il relève de la catégorie des services généraux ou de celle des administrateurs de niveau national, à telle enseigne que certaines personnes concernées sont incapables d'honorer leurs obligations financières et que d'autres ont opté pour une retraite anticipée afin d'éviter que leur pension ne se déprécie davantage. Les associations du personnel sont aussi préoccupées par le fait que dans certains bureaux de l'OMS, les salaires locaux ne tiennent pas compte des tendances en vigueur, ce qui écorne un peu plus encore la rémunération du personnel local et compromet, par conséquent, la capacité de l'OMS à attirer et à fidéliser un personnel dûment qualifié.

24. Agissant par l'intermédiaire de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, nous préconisons d'améliorer les mécanismes afin de contrebalancer les effets négatifs d'une inflation élevée et des dévaluations monétaires sur les salaires et pensions. Nous apprécierions que le Conseil exécutif soutienne des mesures plus réactives, susceptibles de préserver le pouvoir d'achat de tout le personnel, quel que soit son lieu d'affectation.

## **MOBILITE**

25. La dernière version de la politique de mobilité géographique obligatoire doit entrer en vigueur courant 2019 dans cinq des six Régions de l'Organisation.<sup>1</sup> Vu l'importance de cette politique pour doter l'OMS de ressources humaines modernes, aux expériences diverses et variées, le Conseil mondial personnel/administration a, lors de la réunion tenue en octobre 2018, examiné un ensemble de

---

<sup>1</sup> La politique de mobilité géographique de l'OMS ne s'applique pas aux membres du personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé.

principes présentés par l'administration et les représentants du personnel ; y sont notamment abordés l'impartialité vis-à-vis du personnel, l'objectivité et la transparence des processus, le déploiement progressif au service des objectifs institutionnels, la prise en compte permanente des meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organismes des Nations Unies et la modernisation d'autres politiques de l'OMS comme celles ayant trait à la désignation et à la promotion de manière à valoriser le processus de mobilité.

26. Si de tels principes sont conformes avec certaines attentes du personnel, les associations du personnel considèrent que la mise en œuvre d'une politique de mobilité devrait aussi viser l'utilisation optimale des ressources humaines.

27. 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.

= = =