



---

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

1. La présente déclaration est présentée au Conseil exécutif au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, qui représentent plus de 10 000 membres du personnel du système des Nations Unies. Elle met en évidence les sujets de préoccupation du personnel, ainsi que les progrès réalisés dans le règlement des problèmes systémiques identifiés au cours des 12 derniers mois ayant une incidence sur la capacité du personnel à s'acquitter de notre mission commune qui consiste à promouvoir la santé, à préserver la sécurité mondiale et à servir les populations vulnérables.

2. En notre qualité d'associations du personnel, nous tenons tout d'abord à féliciter le Directeur général de l'OMS, le D<sup>r</sup> Tedros Adhanom Ghebreyesus, pour sa nomination par le Conseil exécutif à un second mandat à ce poste. Nous saluons chaleureusement cette nomination.

3. Nous tenons à réaffirmer combien nous apprécions l'engagement, le leadership et le soutien dont font preuve l'équipe de direction et le Directeur général pour favoriser une relation saine entre le personnel et l'administration et collaborer au règlement des problèmes qui préoccupent et concernent le personnel. L'engagement que le Directeur général a pris de rencontrer régulièrement les représentants du personnel et de collaborer activement avec nous prouve sa volonté de trouver des solutions qui servent les intérêts de l'Organisation et des personnes qui travaillent pour elle.

4. La pandémie de COVID-19 pose des difficultés sans précédent pour la santé et le bien-être des populations du monde entier, ainsi que de notre propre personnel. Le monde du travail est en train de changer et, en tant que principale autorité de santé publique dans le régime commun des Nations Unies, l'OMS se concentre fortement sur la riposte à la crise sanitaire mondiale. La nature évolutive de la pandémie nous touche tous d'une manière ou d'une autre, et l'incertitude qu'elle provoque rend nécessaires des mécanismes de soutien nouveaux et supplémentaires afin d'aider le personnel à faire face efficacement non seulement aux nouvelles conditions de travail, mais aussi aux difficultés existantes, parfois exacerbées par la nouvelle normalité.

5. Dans cette déclaration, nous mettrons l'accent sur les sept domaines clés et sujets de préoccupation suivants, et nous indiquerons également les possibilités de collaboration future :

- 1) Santé et bien-être du personnel
- 2) Diversité, équité et inclusion (DEI)
- 3) Environnement de travail respectueux
- 4) Racisme et discrimination raciale

- 5) Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et mesures destinées à y remédier (PRSEAH)
- 6) Système de justice interne
- 7) Conditions contractuelles de travail

## **SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL**

6. La santé et le bien-être de son personnel conditionnent la capacité de l'Organisation à atteindre ses objectifs stratégiques. La pandémie a mis en évidence la nécessité de renforcer le soutien ciblé en matière de santé au travail afin d'aider efficacement notre personnel à s'acquitter de la mission de l'OMS. Nous saluons les initiatives proposées en 2021 par les départements Santé mentale et Santé au travail afin de soutenir le personnel aux trois niveaux de notre Organisation. Cependant, le personnel des trois niveaux a accès à très peu de conseillers. En tant que principale autorité de santé publique, l'OMS peut renforcer l'accès à diverses options de soutien psychosocial pour toutes les personnes qui travaillent pour elle, en particulier aux niveaux national et régional. Le monde reste confronté à une pandémie agressive, ainsi qu'à d'autres problèmes, notamment des conflits dans plusieurs régions. Plus que jamais, l'Organisation a le devoir de donner la priorité au bien-être mental, psychologique et émotionnel du personnel. Ainsi, les associations du personnel demandent des investissements et un financement durables pour soutenir les services de santé mentale, afin de garantir l'accès à des services de qualité pour l'ensemble du personnel, en particulier dans les régions où ces services ne sont pas facilement accessibles.

7. Des actions simples, consistant par exemple à encourager les pauses bien-être et les périodes de repos, permettront au personnel de percevoir ces pauses comme acceptables et de les prendre en fonction des besoins. Nos dirigeants donnent le ton pour garantir à tous un environnement professionnel favorable à la santé. Il est essentiel de montrer l'exemple et de faire preuve d'empathie.

## **DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (DEI)**

8. Nous saluons l'engagement récent en faveur de l'amélioration de la diversité et de l'inclusion à l'OMS, suite au lancement en juin 2021 du projet « Écouter, apprendre et agir ensemble », d'une durée d'un an. Le programme des ressources humaines en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion du personnel de l'OMS, ainsi que son plan d'action, est également lancé dans ce contexte. Nous restons fermement déterminés à travailler avec l'administration pour instaurer un environnement favorable à la DEI. Lorsque nous reconnaissons et respectons activement la diversité et l'équité, et que nous garantissons l'inclusion, nous instaurons la confiance et mettons en place une main-d'œuvre épanouie qui a les moyens d'agir. Personne ne devrait avoir à laisser un aspect de son identité à la porte lorsqu'il vient travailler. Nous demandons que tous les efforts en matière de DEI soient significatifs, audacieux, pratiques, durables, actuels et opérationnels, et qu'ils ne soient pas purement symboliques. L'OMS doit promouvoir et encourager une culture du respect sur le lieu de travail.

9. En notre qualité d'associations du personnel, nous recommandons que l'engagement en faveur d'efforts soutenus en matière de DEI soit considéré comme prioritaire grâce à l'allocation de financements, de ressources et de capacités spécifiques.

10. Afin de créer un changement de comportement et de transformer le lieu de travail en un environnement où tous les membres du personnel s'épanouissent, nous proposons que le Département Gestion des ressources humaines et des talents assume un rôle de leadership dans la mise en œuvre des points suivants :

- reconnaître toutes les formes de discrimination. Veiller à ce que l'OMS soit un lieu de travail inclusif, exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation sous toutes ses formes ;
- définir l'intention : les politiques doivent garantir l'application d'une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de discrimination. Les documents du programme des ressources humaines en matière de DEI doivent mentionner et détailler la manière dont le personnel confronté au racisme et à la discrimination raciale peut obtenir de l'aide et demander réparation ;
- garantir l'existence d'un cadre juridique adéquat pour prévenir toutes les formes de discrimination et soutenir les victimes. Les allégations de discrimination doivent faire l'objet d'une enquête et être traitées rapidement et en priorité ;
- recueillir des données sur les ressources humaines relatives à la DEI afin d'établir des critères de référence, de fixer des objectifs et de faire connaître les progrès accomplis ;
- comprendre que chaque individu a une expérience différente. Les valeurs, l'expérience vécue et la façon dont chacun appréhende la discrimination structurelle et systémique diffèrent considérablement d'un individu à l'autre ;
- donner aux administrateurs et aux dirigeants les moyens de montrer la voie et de rendre compte des progrès réalisés en matière de DEI. Il serait par exemple envisageable de fixer des objectifs dans le système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS), exigeant des dirigeants qu'ils encouragent l'inclusion consciente et l'accès juste et équitable à des opportunités pour tous, tout en rendant compte de la progression continue de la diversité des talents sur le lieu de travail.

## **ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX**

11. Le respect sur le lieu de travail doit favoriser la confiance et l'ensemble des personnes qui travaillent pour l'Organisation doivent avoir le sentiment d'être respectées, que leurs droits sont protégés, qu'elles sont traitées équitablement et qu'elles peuvent pleinement réaliser leur potentiel. C'est un lieu où la valeur de la diversité est appréciée, où les voies de communication privilégient ouverture et courtoisie et où il existe une culture de responsabilisation et de collaboration.

12. En notre qualité d'associations du personnel, nous restons fermement déterminés à travailler, avec le soutien plein et entier du Directeur général et de l'équipe de direction, afin d'organiser des activités dans le cadre de l'initiative conjointe personnel/administration relative au respect sur le lieu de travail, et en particulier, à veiller à ce que ces activités en faveur du respect sur le lieu de travail couvrent la DEI, la PRSEAH, ainsi que la prévention et la lutte contre les comportements abusifs, et promeuvent des systèmes et des mécanismes de lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les préjugés.

13. Nous demandons que des ressources et des financements durables soient identifiés pour assurer la coordination à long terme de ces activités à tous les niveaux de l'OMS.

14. Nous appelons en outre l'ensemble du personnel et des équipes d'encadrement de toutes les Régions à contribuer activement à la construction d'un environnement de travail plus respectueux. Nous souhaitons que les associations du personnel soient consultées et, le cas échéant, qu'elles dirigent conjointement les programmes de travail dans ce domaine.

## **TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME**

15. Nous sommes tous responsables du maintien d'un lieu de travail exempt de toute forme de discrimination, y compris la discrimination raciale, le harcèlement, les microagressions et l'abus de pouvoir et d'autorité. Nous devons tous jouer notre rôle pour mettre fin à de tels comportements et, s'ils se produisent, prendre des mesures correctives rapides et appropriées. Nous devons également soutenir les personnes visées par ces comportements et les protéger contre toutes formes de représailles pour avoir cherché à obtenir réparation.

16. Nous notons qu'en janvier 2022, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a présenté le Plan d'action stratégique (PAS) pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au sein du Secrétariat des Nations Unies. Le PAS fait observer que le racisme sur les lieux de travail des Nations Unies peut également prendre la forme de harcèlement, d'abus de pouvoir, d'exclusion, de marginalisation, d'affronts et de manque de respect, de préjugés implicites et de microagressions.<sup>1</sup> Nous avons également exprimé notre préoccupation quant au fait qu'à ce jour, l'OMS n'a pas mis en œuvre l'enquête sur le racisme à l'échelle des Nations Unies, à laquelle plusieurs institutions ont participé en 2020 et 2021. Nous encourageons vivement l'administration à considérer cette question comme une priorité stratégique.

17. L'OMS et l'Organisation des Nations Unies sont fondées sur les principes de dignité et de valeur de la personne humaine, et du droit de chacun de jouir des mêmes droits humains et des mêmes libertés fondamentales, sans distinction de race, de sexe, de langue, d'origine ethnique ou nationale. La discrimination raciale et le racisme contreviennent à la Charte des Nations Unies et aux valeurs de l'OMS, affectent le moral du personnel et sapent les efforts qu'il déploie pour s'acquitter de ses missions. Le combat contre le racisme est une valeur fondamentale pour un employé du régime commun des Nations Unies. Les initiatives de lutte contre le racisme exigent un engagement à vie et une action quotidienne, à tous les niveaux et dans toutes les sociétés.<sup>2</sup> La lutte contre le racisme et la discrimination raciale sur notre lieu de travail nécessite une implication et un leadership à tous les niveaux. Le dialogue et les conversations autour du racisme sont importants, car, lorsque nous cherchons à comprendre les différents points de vue, nous posons les jalons permettant de renforcer le respect sur le lieu de travail.

18. Nous remercions le Directeur général pour les ressources et les moyens mis à disposition, par le biais de campagnes et de formations obligatoires, afin de contribuer à l'élimination de nombreuses formes de harcèlement et de discrimination. Toutefois, les associations du personnel souhaitent encourager la prise d'engagements en faveur de la formation et de la prévention de toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination raciale, le racisme, le harcèlement, les microagressions et l'abus de pouvoir et d'autorité. Nos recommandations pour favoriser un environnement de travail harmonieux et respectueux sont les suivantes :

---

<sup>1</sup> Strategic Action Plan on Addressing Racism and Promoting Dignity for all in the United Nations Secretariat, janvier 2022 ([https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/sap\\_infographic\\_summary\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/sap_infographic_summary_0.pdf), consulté le 12 avril 2022).

<sup>2</sup> Allocution du Secrétaire général lors de l'événement de l'Assemblée générale sur la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, mars 2022 (<https://www.un.org/sg/en/node/262463>, consulté le 8 avril 2022).

- **Tenir compte de toutes les formes de discrimination**

Les problèmes de discrimination ont des conséquences profondes sur le personnel. Les traumatismes résultant d'une exposition répétée à des microagressions et à la discrimination peuvent avoir des effets dévastateurs sur la santé physique et mentale des personnes qui en souffrent. La discrimination nuit également à la réputation de l'Organisation et le temps consacré à régler les problèmes et enquêter est du temps perdu.

- **Encourager une culture de « la parole »**

Des espaces sûrs où l'on peut s'exprimer respectueusement et être entendu sans craindre de représailles, permettant la participation du personnel à tous les niveaux, sont essentiels pour bâtir une OMS forte. Lorsque nous dénonçons un comportement problématique, nous renforçons activement la confiance et créons un espace pour que la priorité soit donnée au respect sur le lieu de travail. Les différents groupes marginalisés doivent se sentir en sécurité et pouvoir accéder aux voies de recours.

- **Mettre au point des formations ciblées**

Pour favoriser une culture fondée sur la confiance, le dialogue ouvert et des formations visant à renforcer les compétences permettant aux témoins d'avoir un rôle actif, tous les membres du personnel pourraient utilement suivre une formation sur les préjugés inconscients.

- **Rendre des comptes**

L'équipe de direction doit appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination. Tous les bureaux devraient avoir accès à des données sur la diversité et l'inclusion.

- **Renforcer le processus de justice interne**

Il faut garantir l'accès à des mécanismes de règlement des différends axés sur le racisme et la discrimination raciale, tout en améliorant les moyens d'enquête sur les plaintes, ainsi que l'accès à une justice rapide.

- **Mettre en place des mesures pour prévenir les préjugés lors du processus de recrutement**

Dans un esprit d'inclusivité, des mécanismes doivent être mis en place pour éviter toute uniformité au sein d'une équipe (en particulier lors du recrutement) et pour favoriser l'inclusion et l'innovation.

- **Recueillir des données afin de définir des critères et de fixer des objectifs**

Recueillir des données de base sur la diversité qui seront communiquées, mesurées et comparées chaque année afin de comprendre les tendances. La définition de critères permet d'évaluer les performances futures et de mettre en évidence les obstacles existants. Il faut adopter un ensemble défini d'indicateurs de réussite, qui établissent des mesures et des mécanismes efficaces pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

## **CULTURE DE TOLÉRANCE ZÉRO EN MATIÈRE D'EXPLOITATION, D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS (SEAH)**

19. Nous souhaitons remercier le Directeur général pour les ressources mises à disposition pour enquêter sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et prévenir de tels agissements, au travers de campagnes et de formations obligatoires, comme les campagnes #StopSEAH, #NoExcuse, et les objectifs d'équipe SMART obligatoires dans l'ePMDS. La mise en place d'un Département chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier, qui permet de mener des enquêtes et de les faire aboutir en temps voulu, contribue à restaurer la confiance des membres du personnel dans l'engagement de l'Organisation en faveur de la responsabilisation. Nous pensons que le fait de rendre la responsabilisation de l'Organisation plus visible renforce le sentiment chez les collègues de l'OMS que leur lieu de travail leur apporte à la fois soutien et protection.

20. Les associations du personnel se félicitent de l'engagement ferme et des mesures résolues qui ont été pris pour prévenir et combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Toutefois, nous pensons également qu'il faut renforcer la sensibilisation et le dialogue compte tenu des divers facteurs culturels et sociodémographiques qui influent sur notre environnement de travail. L'engagement de l'Organisation en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier (PRSEAH), doit avoir pour corollaire un engagement individuel de chaque membre du personnel. Pour créer un environnement dans lequel les objectifs PRSEAH sont compris et deviennent un dessein collectif, il est important que l'Organisation :

- permette aux membres du personnel d'apprendre et de comprendre, non seulement par des discussions lors du PMDS, mais aussi par des webinaires et des formations spécifiques où des experts peuvent transmettre des connaissances en matière de PRSEAH qui brisent les barrières culturelles et les schémas de pensée stéréotypés ;
- adopte une approche centrée sur les victimes et les survivants en matière de prévention, de détection et d'action, et ne se concentre pas uniquement sur la responsabilité des auteurs pour leurs actes ;
- encourage les forums de discussion informels sur les sujets en rapport avec l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
- promeuve des initiatives pertinentes, notamment une campagne axée sur le rôle actif des témoins.

## **JUSTICE INTERNE**

21. Nous nous félicitons de constater qu'une révision du système de justice interne est en cours ; elle ne peut qu'en renforcer l'utilité. Pour qu'un système de justice interne fonctionne efficacement, il est essentiel que le personnel lui accorde sa confiance. Nous avons besoin d'un système de justice interne plus fort et plus robuste, qui ne suscite ni scepticisme de la part du personnel ni crainte d'y avoir recours, mais plutôt d'un système transparent, digne de confiance, qui donne rapidement suite aux allégations et apporte une protection aux victimes, y compris par le renvoi du supérieur hiérarchique coupable de comportements abusifs. L'intégrité est la pierre angulaire de notre Organisation et une des valeurs de l'OMS, et, à ce titre, nous devons donner aux membres de notre personnel les moyens de nous informer lorsqu'ils sont témoins ou victimes d'un quelconque acte répréhensible.

22. L'examen des composantes du système de justice interne de l'OMS, en place depuis 2016, se poursuit. Les associations du personnel souhaitent faire part de deux préoccupations principales :

- un groupe du Comité d'appel mondial (GBA) devrait compter cinq membres. Un groupe composé de trois membres – comme c'est la pratique actuelle – ne permet tout simplement pas de donner au personnel l'assurance que les délibérations du Comité d'appel mondial sont suffisamment solides. En outre, les représentants du personnel dans chacun des groupes du GBA devront être sélectionnés par l'association du personnel concernée plutôt que par le président ou le vice-président du GBA ;
- il est nécessaire de faire preuve d'équité en ce qui concerne les personnes placées en congé administratif pour cause d'abus de pouvoir, de faute grave, de comportement inacceptable, etc. Nous avons observé que, pendant que des enquêtes sont menées, certains membres du personnel sont placés en congé administratif, tandis que d'autres, souvent plus haut dans la hiérarchie, sont autorisés à continuer de travailler.

23. Dans un lieu de travail respectueux, le système de justice interne est juste et efficace, et les conflits et les comportements problématiques sont traités rapidement et équitablement.

## **CONDITIONS CONTRACTUELLES DE TRAVAIL**

24. Lors des réunions périodiques avec le Directeur général qui se sont déroulées au premier trimestre 2022, nous avons salué les efforts consentis par l'administration, sous l'impulsion du Département Gestion des ressources humaines et des talents, pour examiner les modalités contractuelles existantes et proposer des recommandations visant à garantir que les conditions contractuelles de l'OMS sont conformes aux meilleures pratiques et appropriées pour l'ensemble des personnes travaillant pour l'OMS, y compris les membres du personnel, les consultants et les stagiaires. Nous avons aussi clairement indiqué qu'en attendant le rapport du groupe de travail sur les modalités contractuelles, nous continuerions à travailler avec l'administration sur les dispositions provisoires afin d'éviter des pratiques défavorables.

## **AIDE AU PERSONNEL DONT LE SALAIRE EST RÉDUIT POUR CAUSE DE DÉVALUATION DE LA MONNAIE**

25. Nous souhaiterions attirer votre attention sur une autre tendance inquiétante pour le personnel, à savoir la dévaluation des monnaies locales dans un certain nombre de lieux d'affectation. Cette situation a des conséquences catastrophiques à la fois sur les salaires du personnel en exercice et sur les pensions des retraités dans les lieux d'affectation concernés. Notre Organisation est tenue de veiller à ce que, lorsque le personnel est payé en monnaie locale, il ne perde pas son pouvoir d'achat.

## **OBSERVATIONS FINALES**

26. Nous saluons la détermination et le dévouement de notre personnel à l'égard de notre programme de travail, malgré l'immense pression qu'il subit depuis le début de la pandémie. Nous apprécions en outre les efforts considérables déployés par l'équipe de direction, menés avec vigueur et force par le Directeur général, pour réaliser des progrès durables dans les domaines qui préoccupent le personnel. Nous demandons que ces efforts se poursuivent et que l'administration crée des espaces sûrs qui aident

les dirigeants et le personnel à mener des conversations courageuses sur la santé du personnel ; le respect, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ; le racisme ; l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH) ; la justice interne et les conditions de travail. Le personnel d'encadrement définit la manière dont une équipe doit se comporter et se doit de montrer l'exemple, afin de créer un lieu de travail qui favorise la productivité et où les membres de chaque équipe sont traités avec courtoisie, dignité et respect.

27. En notre qualité d'associations du personnel, nous avons à cœur de poursuivre le dialogue constructif avec l'administration afin de préserver les droits des membres du personnel et de mener à bien la mission de notre Organisation. Nous vous remercions de votre soutien et de vos encouragements et espérons pouvoir continuer de bénéficier de l'appui et des orientations du Conseil exécutif.

= = =