



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



136^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Buenos Aires, Argentine, 20-24 juin 2005

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE136/23 (Fr.)

1 juin 2005

ORIGINAL : ANGLAIS

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU BSP

Le représentant de l'Association du personnel à la 136^e session du Comité exécutif se réjouit que l'occasion lui soit donnée de faire le point sur les progrès accomplis sur le plan des relations entre le personnel et la direction et de traiter des grandes questions présentant un intérêt pour le personnel.

Les questions abordées dans le présent document concernent le renforcement d'un cadre institutionnel pour les procédures de recours interne, l'équité et les droits du personnel au sein de l'OPS/OMS.

L'Association du personnel invite le Comité exécutif à examiner et appuyer les questions traitées dans le présent rapport.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
Introduction.....	3
Renforcer la procédure de recours interne, l'équité et les droits du personnel.....	4
Adopter une stratégie favorisant l'égalité entre les sexes.....	8
Élargir les possibilités de développement des compétences du personnel	9
Conclusions.....	12

Introduction

1. Aux termes de l'article 19 de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, et par la volonté des instances dirigeantes de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) en vertu des articles 910, 920 et 930 du Règlement du personnel, l'Association du personnel de l'Organisation panaméricaine de la santé a été constituée en tant que service de la fonction publique internationale, dont les principales missions sont les suivantes :

- (a) S'assurer que les conditions d'emploi du personnel sont conformes aux principes établis dans la Constitution de l'Organisation panaméricaine de la santé et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et à ceux qui sont énoncés dans le Règlement du personnel de l'OPS/OMS et dans les dispositions du Manuel de l'OPS/OMS ;
- (b) Promouvoir le bien-être et le développement des membres du personnel et sauvegarder leurs intérêts ;
- (c) Coopérer en vue de contribuer à la réalisation des objectifs établis dans la Charte des Nations Unies et dans la Constitution de l'OPS et de l'OMS ;
- (d) Promouvoir l'échange d'informations entre les organisations locales et leurs membres sur tous les points d'intérêt communs, en tenant le Comité exécutif informé ;
- (e) Contribuer au renforcement des liens de solidarité entre les membres ;
- (f) Travailler en collaboration avec l'Administration de l'Organisation en vue de réaliser ses objectifs.

2. Dans le cadre de son mandat, l'Association du personnel de l'OPS/OMS s'efforce de participer activement, par l'entremise d'un partenariat et de contributions, au processus en cours en vue d'établir un cadre institutionnel pour la procédure de recours interne et les droits du personnel de l'OPS qui soit juste et équitable, et conforme aux normes et pratiques du système des Nations Unies et des autres institutions internationales. Depuis la signature de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, les activités des institutions spécialisées du système des Nations Unies se fondent de plus en plus sur les principes des droits de l'homme. Dans le cadre de la réforme des Nations Unies, de mai 2003, les institutions ont signé une Déclaration collective qui énonce l'application d'une approche commune axée sur les droits de l'homme tant pour leurs activités de développement que pour la gouvernance institutionnelle du système.

3. La Déclaration réaffirme les normes et principes des droits de l'homme contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les documents ultérieurs, et recouvre d'autres instruments internationaux pour la sauvegarde et la supervision des droits de l'homme dans le cadre des activités de développement menées par les institutions du système des Nations Unies.

4. Sur la base de cette approche axée sur les droits de l'homme, l'Association du personnel de l'OPS/OMS soutient que les droits du personnel, de même que les droits de l'homme, sont également universels, inaliénables, indivisibles, interdépendants et étroitement liés, et que les actions du personnel et de la direction doivent être régies par les principes d'égalité, de non-discrimination, d'équité, de participation et d'inclusion.

5. L'Association du personnel de l'OPS/OMS estime que ces mêmes normes et principes devraient également régir les actions du personnel qui travaille pour les institutions spécialisées des Nations Unies, y compris l'OPS. Dans le cadre du présent document, l'Association du personnel de l'OPS/OMS souhaite informer nos instances dirigeantes des principales questions qui intéressent le personnel, des progrès réalisés sur le plan des relations entre le personnel et la direction, et de la suite donnée aux requêtes présentées par l'Association du personnel au cours des sessions précédentes du Comité exécutif.

6. Par ailleurs, nous souhaitons demander au Comité exécutif de soutenir les propositions qui lui sont soumises dans les présentes. Nous présentons ces requêtes avec la ferme conviction qu'en prônant des conditions de travail appropriées pour le personnel de l'OPS/OMS, l'Association du personnel contribue à renforcer l'Organisation, dans son ensemble, et ses activités de coopération technique en particulier, ce dont bénéficient nos États membres.

Renforcer la procédure de recours interne, l'équité et les droits du personnel

7. Au cours des dernières années, au sein de l'OPS/OMS, des mesures ont été prises pour que les relations entre le personnel et la direction s'orientent vers un partenariat, conformément aux bonnes pratiques suivies dans les autres organisations modernes. À cet effet, une série de principes directeurs ont été définis d'un commun accord en 2003, lors du Conseil mondial personnel/direction (GSMC), qui réunit une fois par an des représentants de l'ensemble des Associations du personnel et des Administrations de l'OMS pour discuter ensemble de leurs préoccupations communes. En 2004, le GSMC a réaffirmé le principe directeur de partenariat entre le personnel et la direction et a recommandé que cette approche soit étendue au-delà du GSMC et généralisée dans l'Organisation, en ce qui concerne les conditions de service.

8. Les *Principes directeurs applicables aux relations entre le personnel et la direction* font d'ores et déjà partie du manuel du personnel de l'OMS révisé en 2004. Qui plus est, nous estimons que l'OPS, en tant que Bureau régional pour les Amériques de l'OMS, et conformément aux recommandations du GSMC approuvées par le Directeur général, devrait adopter officiellement ces principes et les inclure dans le Règlement du personnel de l'OPS. Ces principes ont été utiles pour régir le dialogue entre l'Administration et le personnel et ils ont favorisé le travail dans un esprit de collaboration (une liste complète des principes figure en annexe).

9. Conformément à ces principes et aux pratiques optimales dans l'application des droits de l'homme et du droit à la libre association dont jouit le personnel, notre rôle principal consiste à renforcer le cadre institutionnel pour la procédure de recours interne, l'équité et les droits du personnel. À cet égard, l'Association du personnel de l'OPS/OMS a identifié plusieurs éléments au sujet desquels nous souhaitons partager nos vues, notamment les points suivants :

- La ***Politique de prévention et de résolution des problèmes de harcèlement sur le lieu de travail*** est en vigueur depuis le 1er mai 2004. L'Administration et l'Association du personnel ont œuvré conjointement et sur une base continue en vue de mettre en œuvre un mécanisme dont pourraient se prévaloir tous les membres du personnel quels que soient leur type de contrat, leur échelon dans l'Organisation, leur âge ou leur sexe. Cela fait un an que cette politique a été approuvée et nous sommes heureux de vous informer que les panels d'enquête conjoints sur les plaintes du personnel ont été constitués, et qu'un président responsable de les diriger et de les gérer a été nommé. Les membres de ces panels ainsi que leur président déploient des efforts considérables pour institutionnaliser ce processus et formuler des procédures claires pour traiter les plaintes. Ces panels sont composés de membres du personnel bénévoles qui ont répondu à l'appel de l'Administration et de l'Association du personnel et ont décidé de relever le défi que représente la mise en œuvre d'une politique aussi importante pour le bien-être sur notre lieu de travail. L'Association du personnel les remercie pour leur travail et leur engagement.
- S'agissant du poste de l'Ombudsman, une fois que son grade a été relevé à un niveau pouvant être considéré comme approprié et conforme aux normes minimum comparables à celles des postes similaires dans le système des Nations Unies, il a été pourvu sur une base temporaire en attendant que soit mené à bien un processus de sélection compétitif auquel participera l'Association du personnel. Avant que ne démarre le processus de sélection, un mandat spécifique devrait être défini afin de parachever la description de poste correspondante.

10. En général, l'Association du personnel de l'OPS/OMS appuie ce processus et contribue au processus de façon à institutionnaliser la procédure de recours et elle reconnaît que des progrès ont été réalisés dans plusieurs domaines.

11. L'Association du personnel de l'OPS/OMS salue également les initiatives prises dans le cadre de la feuille de route pour le changement institutionnel du BPS et elle s'engage à contribuer à cette initiative en partageant son expérience et ses connaissances. Parmi les propositions que nous considérons avec intérêt, on peut citer les suivantes dont nous suivons l'évolution de près :

- ***Normes de responsabilité et de transparence*** pour l'Organisation. Nous tenons à souligner que, outre l'intérêt que nous portons au fait de favoriser et de développer une culture d'éthique solide assortie de normes de conduites claires et officielles, nous considérons également qu'il est nécessaire de définir des processus en vue de détecter les défaillances sur le plan éthique et d'y remédier, et de définir les voies pour soumettre ces plaintes et procéder à une enquête.
- ***Initiative relative à la stratégie de ressources humaines.*** Après avoir examiné cette proposition, nous avons conclu que cette initiative reconnaît le fait que le capital humain de l'OPS constitue sa plus grande ressource et que l'initiative couvrira les questions essentielles pour l'administration et la gestion des ressources humaines au sein de l'OPS. À cet égard, les efforts déployés devraient viser à élaborer des politiques et procédures plus complètes dans le cadre du concept de la fonction publique internationale. L'une des questions cruciales tient à la façon dont s'articulent les compétences du personnel par rapport aux objectifs du programme de l'Organisation (actuellement définis dans le Plan stratégique 2003-2007), qui comprend des fonctions de nature régionale, infrarégionale et spécifiques par pays qui sont intégrées dans la structure organisationnelle. Ce projet devrait servir à aligner la structure organisationnelle, le recrutement, la rotation, la rétention et le développement du personnel ainsi que les activités de séparation du personnel sur la vision, la mission, les priorités programmatiques et la stratégie de gestion de l'OPS.

Il y a un certain temps, nous avons appris que l'OMS procède actuellement à l'élaboration de son plan de revue des orientations stratégiques et des compétences, et nous en avons conclu que ce plan est parfaitement adapté aux conditions d'emploi spécifiques de l'OMS où le personnel est essentiellement embauché dans le cadre de contrats temporaires. L'OMS se trouve confrontée au dilemme qui consiste à déterminer comment elle va gérer la décentralisation de son budget et les affectations du personnel pour mettre en œuvre le programme de mobilité et de rotation de l'OMS. L'Association du personnel ne voudrait pas que

l'initiative de l'OMS fasse double emploi avec l'initiative/feuille de route de la stratégie des ressources humaines de l'OPS ou n'en vienne à l'éclipser.

12. En dépit des progrès accomplis en vue d'améliorer la gouvernance et les procédures de recours interne, on constate encore des retards dans la mise en œuvre des recommandations du Rapport spécial de l'auditeur externe pour 2002-2003 dans des domaines importants, à savoir :

- Pour ce qui est du **Code de conduite**, l'Association du personnel s'est efforcée de promouvoir activement l'élaboration et l'adoption de cet instrument, qui mettra en lumière et complètera les dispositions régissant le comportement et les normes éthiques universels sur le lieu de travail dont devrait disposer une organisation internationale telle que l'OPS. La Direction a déjà déployé des efforts dans ce sens, mais ces efforts devront être plus ciblés en vue de réaliser l'objectif défini par le Comité exécutif de l'OPS qui consiste à aboutir à un résultat fiable avant la tenue du Conseil directeur de l'OPS.
- **Recrutement des employés et consultants.** L'Association du personnel de l'OPS/OMS appuie le principe selon lequel l'Administration de l'OPS devrait définir et mettre en œuvre des processus de sélection compétitifs dans tous les cas (du moins pour ceux qui sont financés directement par le système des Nations Unies). Les consultants à court terme (STC) et les professionnels sous contrat de courte durée (STP) sont encore recrutés sans processus de sélection compétitif officiel, bien qu'ils soient nombreux à devenir ensuite le *candidat interne* lorsqu'un poste permanent s'ouvre. L'Association du personnel estime que cette pratique nuit aux efforts de renouveau de l'Organisation par l'entremise de la sélection et du recrutement compétitifs en limitant l'accès aux candidats à l'extérieur de l'Organisation ainsi que les possibilités de promotion offertes au personnel déjà en poste. Qui plus est, cela pourrait donner lieu à des abus potentiels ainsi qu'à un manque de transparence et d'équité dans le processus de recrutement. En conséquence, l'Association du personnel demande : (i) que tous les contrats de STP et STC (d'une durée supérieure à six mois) fassent l'objet d'un processus compétitif et que les candidats soient choisis par un comité de sélection au sein duquel l'Association du personnel serait représentée. Cette procédure devrait être appliquée avant qu'ils ne commencent à travailler au sein de l'OPS et ne soient alors considérés comme des *candidats internes* pour faire acte de candidature lorsqu'un poste permanent se libère ; (ii) qu'une politique spécifique soit mise en œuvre au sein de l'Organisation en vue de rationaliser le processus de recrutement, de sélection, d'embauche, ainsi que les salaires et prestations des STC et STP, ce qui contribuerait à responsabiliser les individus et à réglementer leur champ d'action au sein de l'Organisation.

- Nous estimons également qu'il est particulièrement important d'aligner la pratique de l'OPS avec la politique de l'OMS pour la **sélection et le recrutement de personnel de haut niveau (P5 et plus)** et appuyons pleinement la recommandation de la sixième réunion du Conseil mondial personnel/direction (GSMC) qui s'est tenue en novembre 2004, et qui stipule ce qui suit : *Le GSMC considère que la participation de représentants du personnel aux processus de sélection devrait être vivement encouragée, ce dont les Directeurs régionaux devraient être informés. Qui plus est, dans le contexte du programme de mobilité mondiale, il convient de procéder à un examen des procédures de sélection en 2005 en vue de parvenir à les normaliser.* Actuellement, l'Association du personnel de l'OPS/OMS n'est pas représentée dans les comités de sélection du personnel de haut niveau. En conséquence, nous souhaiterions demander que, conformément à la politique suivie par l'OMS, l'Association du personnel de l'OPS/OMS soit représentée dans tous les comités de sélection. Cela garantira la procédure de recours interne, l'équité et l'impartialité du processus.

Adopter une stratégie favorisant l'égalité entre les sexes

13. L'Association du personnel appuie pleinement la politique d'égalité des sexes de l'OPS débattue à l'occasion de la 21e session du Sous-Comité sur les Femmes, la Santé et le Développement du Comité exécutif, et nous nous engageons à participer aux efforts déployés en vue de mettre en œuvre cette politique en interne et d'améliorer notre environnement de travail.

14. Cette politique a pour objectif de contribuer à l'égalité entre les sexes par l'entremise d'études, de politiques et de programmes qui accordent l'attention requise aux différences entre les sexes dans le domaine de la santé et à ses facteurs déterminants, et qui visent à promouvoir activement l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes. Elle s'inscrit dans le cadre de la politique pour l'égalité entre les hommes et les femmes de l'OMS de 2002, qui est actuellement adoptée par l'ensemble des Régions. Elle est également conforme à la décision actuellement mise en œuvre dans l'ensemble du système des Nations Unies stipulant que l'intégration des aspects liés à la sexospécificité, à savoir l'adoption généralisée du principe d'égalité entre les sexes, doit devenir la norme dans l'ensemble des politiques et des programmes.

15. L'OPS/OMS s'engage à favoriser l'égalité entre les sexes dans ses propres effectifs, ainsi que dans les instances consultatives scientifiques et techniques, et parmi les consultants et conseillers ayant des contrats de courte durée. Cet engagement est conforme à la Résolution WHA50.16 de l'Assemblée mondiale de la santé intitulée « Emploi et participation des femmes à l'OMS » et à d'autres résolutions de l'Assemblée mondiale de la santé et de l'Assemblée générale des Nations Unies. À cet égard, l'Association du personnel tient à saluer le fait que l'engagement de l'OPS/OMS s'est

traduit dans un premier temps par des mesures spécifiques, telles que l'inauguration récente de la salle d'allaitement au siège et l'approbation du congé de paternité.

16. Toutefois, l'Association du personnel estime également que le traitement équitable des partenaires conjugaux du personnel devrait être couvert par cette politique. L'Association du personnel de l'OPS/OMS s'engage à aider l'Administration dans l'élaboration d'une politique juste et équitable pour les partenaires conjugaux.

Élargir les possibilités de développement des compétences du personnel

17. L'Association du personnel de l'OPS/OMS estime qu'il est impératif que soit entamée une discussion en profondeur entre la direction et le personnel sur le développement professionnel et les plans de carrière, qui devraient comprendre un élargissement des options pour le personnel de l'OPS. Une partie de cette discussion s'inscrira dans le cadre du projet/feuille de route de la stratégie des ressources humaines de l'OPS mais, dans l'intervalle, nous devrions saisir cette occasion pour identifier et intégrer les pratiques optimales alors même que l'Organisation suit un processus de transformation et s'est engagée à apporter des changements. Nous présentons ci-après certaines de nos préoccupations et recommandations :

- (a) L'Association du personnel de l'OPS/OMS reconnaît la valeur de tous les employés de l'Organisation et apprécie la contribution des anciens employés. Nous considérons toutefois que la pratique qui consiste à systématiquement **réengager du personnel retraité** ne constitue pas une pratique optimale, et nous engageons instamment l'OPS à élaborer une politique en la matière. L'Association du personnel de l'OPS/OMS a toujours insisté sur le fait que le personnel retraité ne doit pas être systématiquement réengagé après le départ en retraite. Cette pratique nuit aux possibilités de développement des compétences du personnel en poste. Nous tenons à exprimer à nouveau nos profondes préoccupations du fait qu'il est régulièrement fait appel aux services du personnel retraité pour accomplir des tâches au sein de l'Organisation qui peuvent être considérées comme des activités régulières au sein de l'unité ou de la division en question, essentiellement du fait que cette pratique débouche généralement sur des contrats de longue durée. Nous exhortons notre Administration et les instances dirigeantes à prendre des mesures sur ce point d'une très grande importance pour la gestion globale de l'Organisation. Le fait de réengager du personnel retraité peut interrompre ou retarder le transfert de connaissances au personnel subalterne en poste, et la nouvelle génération d'employés mérite d'avoir une chance équitable de développer ses compétences. Réengager du personnel retraité peut aussi déboucher sur des attributions et responsabilités mal définies. Même si ces services s'inscrivent dans le cadre de contrats spécifiques,

la dynamique qu'ils génèrent en interne n'est pas positive en termes de performance, de responsabilité et de procédures de recours.

Enfin, cette pratique porte également atteinte au système de retraites et de prestations de l'OPS/OMS. Il est important de garder à l'esprit le fait que les prestations de retraite que reçoivent actuellement nos collègues retraités proviennent des contributions versées par le personnel en poste. En limitant les opportunités d'emploi du personnel en poste, cette pratique pourrait avoir pour effet de réduire la base dont seront tirées les prestations de retraite à l'avenir, dans la mesure où les retraités ne contribuent pas à la Caisse de retraite quand ils travaillent sur une base contractuelle à l'OPS/OMS.

- (b) ***Évaluation de la performance du personnel et de la direction.*** Une pratique qui a cours dans d'autres institutions internationales veut que la performance du personnel et de la direction soit évaluée de façon à refléter les interactions professionnelles d'un individu non seulement avec son supérieur hiérarchique mais aussi avec ses subordonnés et avec ses pairs. C'est ce que l'on appelle souvent l'*évaluation de la performance à 360 degrés*. L'Association du personnel de l'OPS/OMS estime que dans le cadre de la transformation institutionnelle de l'OPS, il est possible d'améliorer cet aspect de l'évaluation des performances, et que la mise en place d'un système d'évaluation de la performance à 360 degrés, y compris la formation du personnel et de la direction, viendrait compléter l'éventail des compétences et qualifications qui a été défini récemment. Dans le même temps, cela déboucherait sur un processus plus ouvert et équitable de revue des performances. Cela contribuerait aussi à renforcer le travail d'équipe et le service à la clientèle en interne, ainsi que le développement des compétences et des capacités sociales nécessaires pour gérer des situations complexes en interne mais aussi avec des parties extérieures.

18. **Au nombre des autres questions** qui requièrent votre attention en vue d'améliorer la cohérence interne dans l'application des règles et politiques, on peut citer les points suivants :

- ***Réciprocité entre les institutions.*** L'OMS doit apporter des changements à ses règles qui, à l'heure actuelle, ne comptabilisent pas la durée des contrats avec l'OPS, et limitent ou retardent le processus pour l'attribution immédiate de contrats de service au personnel de l'OPS dans le cas de transferts à l'OMS. Nous sommes la seule Région à souffrir de ce désavantage. Qui plus est, lorsque des membres du personnel de l'OPS sont transférés pour occuper des postes de l'OMS, ils ne devraient pas avoir à passer par une période d'essai. L'OPS octroie immédiatement au personnel de l'OMS le statut de candidats internes, et nous

- tenons également compte de l'ancienneté au sein de l'OMS lorsque des membres du personnel de l'OMS viennent occuper des postes à l'OPS.
- **Contrats de service.** L'OMS considère que l'attribution de contrats de service, à savoir le type de contrat le plus favorable que peut offrir l'OMS au personnel sous contrat à durée déterminée, fait partie de sa stratégie de réforme des ressources humaines destinée à consolider le processus de reconnaissance interne au sein de l'Organisation. En décembre 2004, on a déterminé que 771 contrats de service ont été attribués pour l'année 2003 dans toutes les branches de l'OMS au niveau mondial, à l'exception du Bureau régional EURO et du Bureau régional pour l'Amérique latine/OPS. L'Association du personnel de l'OPS/OMS est favorable de longue date à la création de ces types de contrats et invite instamment l'Administration à les instituer dans les meilleurs délais, afin que le personnel de l'OPS/OMS puisse en bénéficier de même que les autres Bureaux régionaux. L'Association du personnel se déclare prête à participer avec l'Administration à la définition de critères et de procédures en vue d'assurer un système de contrats équitable et transparent, conforme aux procédures acceptées à l'échelle mondiale.
 - **Les panels et critères pour la révision de la classification des postes** n'ont pas encore été mis en place, en dépit du fait qu'ils ont été approuvés et annoncés par l'Administration l'année dernière dans le Bulletin d'information générale HQ/FO-04-04. Cette nouvelle procédure a pour objectif d'offrir une méthode plus rapide pour traiter des demandes de reclassification pour des postes déjà pourvus et de permettre à l'Association du personnel de participer au processus d'examen. Ce point qui n'a toujours pas été pleinement mis en œuvre demeure extrêmement important pour renforcer les possibilités de promotion et le profil de carrière du personnel dans un souci de justice et d'équité pour tous.
 - Enfin, nous souhaiterions évoquer les **Contrats professionnels nationaux** qui ont été instaurés il y a 18 ans, à titre de plan pilote et qui, à ce jour, n'ont pas été largement utilisés dans le cadre des pratiques d'embauche de l'Organisation. Nous reconnaissons que cette situation est délicate et risquée pour l'Organisation dans la mesure où cela pourrait donner lieu à des pratiques de travail contradictoires au niveau local. À cet égard, nous estimons qu'il est important de consolider toutes les procédures en vigueur pour l'embauche de professionnels locaux dans les Bureaux et Centres nationaux et de formuler une politique générale assortie de lignes directrices appropriées s'appliquant à ces procédures. L'Association du personnel s'engage pleinement à contribuer à ce processus en vue de répondre aux besoins de nos membres qui travaillent actuellement aux termes d'un contrat de ce type, conformément à notre mission qui consiste à préserver des conditions de travail justes et équitables pour l'ensemble du personnel.

- **Information et communication** au cours du processus de transformation dans l'Organisation. Les membres du personnel ont demandé que des efforts soient déployés en vue de les tenir informés par tous les moyens des évolutions internes, ce qui favorisera une meilleure compréhension du processus et évitera de saper le moral des employés. Cela revêt une importance particulière dans le cas des Centres panaméricains, dans la mesure où les décisions adoptées au cours de la discussion sur les Centres pourraient avoir des implications pour le personnel et susciter des inquiétudes chez les employés quant à leur avenir.

Conclusions

19. Le rôle de l'Association du personnel de l'OPS/OMS vise à favoriser l'application et la mise en œuvre de procédures de recours internes, l'équité et l'instauration d'un environnement de travail qui encourage et récompense les bonnes pratiques, où l'intégrité est respectée sur l'ensemble du processus, et où le personnel peut exercer son droit d'association et être informé et recevoir une formation adéquate.

20. Nous estimons que la participation active de l'Association du personnel et du personnel en général tout au long de ce processus est cruciale pour établir une relation de confiance entre la direction et le personnel et assurer la transparence et l'intégrité de toutes les facettes du processus. Notre définition de l'intégrité repose sur le principe selon lequel toutes les parties concernées ont un rôle à jouer pour s'assurer que des mécanismes régulateurs sont en place, et des niveaux adéquats de participation du personnel sont essentiels pour réaliser des objectifs pertinents et durables.

21. À cet égard, nous invitons le Comité exécutif à faire part de ses commentaires sur les points présentés dans ce document et à donner des orientations à l'Administration sur les questions suivantes :

- Définition d'une politique avec des procédures claires pour le recrutement, la sélection, l'embauche, la détermination des salaires et des prestations pour les STC et les STP, similaire à celle qu'applique l'OPS pour les autres postes de niveau professionnel (de P1 à P4) ;
- Définition de la sélection et du recrutement du personnel de haut niveau (P5 et plus) conformément à la politique suivie par l'OMS ;
- Définition d'une politique claire pour éviter de réengager systématiquement le personnel retraité à l'OPS ;

- Rationalisation des réglementations et procédures pour les Contrats professionnels nationaux.

22. Le personnel de l'Organisation panaméricaine de la santé est conscient de la confiance que nous témoignent nos instances dirigeantes, ce qu'il apprécie. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à continuer à œuvrer au service de la coopération technique internationale dans le domaine de la santé pour la réalisation des missions que vous avez confiées à l'OPS/OMS. Nous vous remercions pour vos contributions et vous encourageons à continuer à guider nos actions pour l'amélioration du service public international et dans l'intérêt des populations de nos États membres.

RELATIONS PERSONNEL-DIRECTION PRINCIPES DIRECTEURS

1. Le personnel et la direction partagent la même volonté d'assurer la réussite de l'Organisation.
2. Les deux parties peuvent, toutefois, avoir parfois des priorités et perspectives différentes. Cela est légitime et devrait être admis et respecté de part et d'autre. Toute différence devrait être abordée dans un esprit de coopération et de conciliation.
3. La confiance et le respect mutuels doivent imprégner les relations entre le personnel et la direction au sein de l'OMS. La confidentialité constitue un élément important pour instaurer ce climat de confiance.
4. Toutes les parties devraient faire preuve d'ouverture d'esprit, être résolument tournées vers l'avenir et se montrer ouvertes au changement.
5. Il devrait exister une relation positive et efficace entre les bureaux de l'OMS et leurs associations du personnel au niveau national, régional, au siège, et au niveau mondial, en vue de faciliter la résolution des problèmes et le processus décisionnel.

Dans ce contexte :

- Les deux parties travailleront de concert, dans le cadre du système commun des Nations Unies, en vue de promouvoir l'OMS en qualité d'employeur de prédilection. Les éléments clés devraient être un environnement de travail déontologique et solidaire, des conditions d'emploi responsables socialement, le développement de la capacité du personnel, et des processus équitables, cohérents et responsables.
- Les représentants élus du personnel devraient se voir accorder le temps et les ressources suffisants pour s'acquitter pleinement de leur mandat.
- Une communication et un dialogue ouverts et réguliers devraient être instaurés entre les associations du personnel et la direction dans les deux sens.

- Le développement des compétences nécessaires pour aboutir à des relations personnel-direction efficaces devrait être encouragé.
- La direction devrait accepter que, dans le cadre du processus de changement, les associations du personnel sont des acteurs actifs dont les vues devraient être respectées et qui devraient être appelés à intervenir dès le début du processus.
- Un mécanisme défini d'un commun accord devrait être instauré pour assurer la bonne exécution de ces principes directeurs ainsi que leur suivi et leur évaluation.