

170^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., ÉUA (session hybride), du 20 au 24 juin 2022

Point 6.3 de l'ordre du jour provisoire

CE170/28

25 mai 2022

Original : anglais

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OPS/OMS

1. L'Association du personnel de l'OPS/OMS tient à remercier les membres du Comité exécutif pour l'intérêt qu'ils portent aux questions relatives aux conditions de travail actuelles du personnel, conformément aux dispositions de la fonction publique internationale. Au nom du personnel, nous réitérons notre engagement envers les mandats du Bureau sanitaire panaméricain (BSP). Les relations de travail entre l'Association et la Direction générale sont caractérisées par la coopération et le respect mutuel.

2. La pandémie de COVID-19 n'est pas encore totalement maîtrisée et la plupart des pays de la Région des Amériques s'efforcent de rétablir la santé de leur population, de fournir des vaccins, de gérer leur rétablissement financier, et de relever les défis pour réduire les écarts historiques en matière d'inégalité qui caractérisent notre Région, ce qui a une incidence positive sur la vie de la population. Les fonctionnaires et le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) ont travaillé en étroite collaboration avec les autorités sanitaires nationales, dans le cadre de différents arrangements contractuels et pendant de longues heures, afin de soutenir la riposte à la situation d'urgence en santé publique. Des niveaux de stress accrus ont été signalés par certains membres du personnel dans tous les lieux d'affectation.

3. Alors que la pandémie est toujours en cours et que les pays sont toujours confrontés à des défis et à des menaces aux niveaux mondial, régional et national, les membres du personnel du BSP, et en particulier de l'Association du personnel, souhaitent transmettre leur engagement et leur solidarité envers les États Membres et, surtout, aux agents de santé et à la population de la Région.

La santé et le bien-être du personnel

4. L'ensemble des fonctionnaires et du personnel ont démontré leur engagement envers les mandats et les objectifs de l'OPS et se sont adaptés aux nouvelles formules de travail. Nous saluons les efforts déployés pour accorder la priorité et la visibilité à la santé mentale comme faisant partie intégrante du bien-être du personnel. Nous nous engageons à soutenir les efforts structurels liés aux mesures préventives et à renforcer l'accès aux services favorisant le bien-être mental, psychologique et émotionnel, notamment dans les lieux d'affectation où ces services ne sont pas facilement accessibles. Il n'y a pas de santé sans santé mentale, et nous devons agir dans ce sens.

5. Il est important de mentionner les enseignements tirés de l'expérience de télétravail du BSP (rapport n° 03/21 du Bureau de l'Audit interne). Nous considérons que ce rapport fournit des éléments de preuve à l'appui des aspects aussi bien positifs que négatifs de cette modalité de travail. Le rapport indique que le télétravail a permis de réaliser des économies (en réduisant les frais de déplacement, par exemple), n'a pas eu d'effet négatif sur la productivité et n'a pas empêché la supervision à distance du personnel. Au-delà de ces constatations, nous reconnaissons que le télétravail a apporté une certaine souplesse en ce qui concerne les horaires de travail et les questions administratives. En revanche, le rapport signale que : *a)* le personnel se sentait parfois obligé de travailler ou de répondre à des messages en dehors des heures de travail normales (y compris pendant la pause du déjeuner), ce qui brouillait la distinction entre le travail et la vie privée, et induisait des épisodes de « surmenage », *b)* la programmation de réunions consécutives était parfois excessivement fastidieuse et *c)* le BSP aurait pu apporter un soutien plus important aux personnes souffrant d'isolement et d'anxiété.

6. Les données montrent également qu'il n'y a pas eu de « retour à la normale », en considérant comme normal ce qui prévalait avant la pandémie. Il est clair que les effectifs sont confrontés à des changements spectaculaires, tels que : *a)* le changement de dynamique dans les familles, *b)* les avantages de la virtualisation pour certains processus, tels que la consultation, la formation, l'apprentissage, la systématisation et les fonctions habilitantes en général et *c)* de nouvelles tendances dans l'utilisation des ressources pour les réunions en face à face, les missions et les voyages en général, qui doivent tenir compte des mesures de santé publique et nécessitent souvent un financement supplémentaire dans les cas où les participants ou le personnel tombent malades de la COVID-19. Une surveillance constante est nécessaire.

La diversité, l'équité et l'inclusion

7. L'Association du personnel de l'OPS/OMS accueille favorablement le récent engagement de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), avec le lancement du projet d'une durée d'un an « Écouter, apprendre et agir ensemble », en juin 2021, ainsi que le programme de ressources humaines sur la diversité, l'équité et l'inclusion du personnel de l'OMS, ainsi que du plan d'action correspondant publié en mai 2022. Nous soutenons cette initiative et avons notre propre représentant qui y collabore. Nous encourageons tout le monde, en particulier les personnes qui occupent des postes de leadership, à participer activement à l'initiative pour la diversité, l'équité et l'inclusion et à lui donner de la visibilité

8. Le Bureau d'éthique (ETH) de l'OPS, désigné par le Bureau de la Directrice comme point focal pour cette importante initiative de l'OMS, doit faire des efforts plus systématiques pour développer des activités de DEI qui soient significatives, audacieuses, pratiques et durables dans toute l'OPS. Ces efforts doivent inclure l'adaptation de certaines parties de l'initiative à des campagnes de formation et de sensibilisation. L'OMS a affecté des ressources à cette initiative, et nous aimerions voir apparaître des produits et des services concrets dans ce domaine.

La culture de tolérance zéro en matière d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel

9. L'Association du personnel condamne sans réserve toutes les formes de harcèlement, d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, ainsi que de violence fondée sur le genre. Nous soulignons que, lorsqu'elles sont vécues sur le lieu de travail, elles constituent une violation des droits de la personne et une atteinte grave à la personne.

10. Nous nous réjouissons de l'engagement ferme et de tous les efforts déployés par la Directrice du BSP pour prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels, et pour enquêter sur les allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel. L'OMS a affecté des ressources aux activités de prévention du harcèlement, de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel, ce qui permettra de financer au moins deux postes de professionnels dans la Région des Amériques. L'Association du personnel devra participer au processus de sélection. Le Bureau d'éthique a été désigné par la Directrice du BSP comme point focal pour cette importante initiative.

11. Nous saluons la politique de l'OPS sur la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels. Cependant, nous soulignons la nécessité d'une sensibilisation et d'un dialogue accrus, surtout si l'on tient compte des divers facteurs culturels et sociodémographiques qui caractérisent notre milieu de travail. Il est possible de créer d'autres environnements sûrs en créant des structures informelles supplémentaires pour aider à briser le silence lorsque l'on aborde les questions liées au harcèlement sexuel, car les victimes ne se sentent pas toujours à l'aise pour utiliser les canaux formels existants. À cet égard, nous accueillerions favorablement une campagne active dont la cible serait les témoins de ces situations.

Le système de justice interne

12. Nous participons aux discussions relatives au système de justice interne de l'OPS, dans le cadre du Système d'intégrité et de gestion des conflits (ICMS, selon le sigle anglais). Un système de justice interne ne peut fonctionner efficacement que s'il bénéficie de la confiance du personnel. Un système de justice interne solide est un système qui est transparent, qui apporte des solutions rapides aux allégations et qui offre une protection aux victimes.

13. Le Système d'intégrité et de gestion des conflits poursuit l'examen et la mise à jour du protocole d'enquête afin de garantir une procédure régulière et une gestion rapide des cas faisant l'objet d'une enquête, et de répondre aux rapports ou aux plaintes reçus par le chargé d'enquête.

14. Une enquête sur l'éthique et le climat de l'OPS a été lancée en septembre 2021 en utilisant un service en ligne indépendant (NAVEX Global). Au total, 1163 personnes y ont répondu. Les résultats ont récemment été présentés à la Direction générale et seront partagés et discutés avec l'ensemble du personnel lors d'une prochaine rencontre avec les employés.

15. Nous sommes heureux de la décision de revoir la description du poste d'Ombudsman et la portée de ses activités. Ce poste fait partie du processus informel de résolution des conflits, et nous collaborerons à l'analyse, la révision, le recrutement et la sélection pour ce poste.

16. En ce qui concerne le Comité d'appel de l'OPS (BOA, selon le sigle anglais), il est important de mentionner que l'attribution du rôle de Secrétariat du Comité d'appel est toujours en cours. Ce rôle est habituellement assumé par un membre du personnel des Services généraux sur une base volontaire. Étant donné la difficulté de trouver des volontaires, l'Association du personnel a proposé des alternatives.

17. L'Association du personnel s'engage à poursuivre le dialogue constructif avec la direction afin de faire respecter les droits des membres du personnel et de mener à bien la mission de l'Organisation. Nous lui sommes reconnaissants de son soutien et de ses encouragements.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

18. L'Association du personnel soumet ce présent rapport au Comité exécutif pour qu'il fasse ses commentaires et lui demande de promouvoir ces propositions et recommandations.

- - -