



## 168<sup>e</sup> SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

*Session virtuelle, du 21 au 25 juin 2021*

---

*Point 6.3 de l'ordre du jour provisoire*

CE168/23  
2 juin 2021  
Original : anglais

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

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

2. La pandémie de COVID-19 n'est pas encore maîtrisée et la plupart des pays de la Région des Amériques œuvrent pour restaurer la santé de leurs populations, distribuer des vaccins, gérer leur redressement économique et relever les défis afin de réduire les écarts historiques en matière d'inégalité qui caractérisent notre Région, pour générer un changement positif dans la vie des gens.

3. Les membres du personnel du BSP souhaitent exprimer leur solidarité avec les États Membres dans cette situation et, surtout, avec les agents de santé qui prennent soins de leurs populations. Ils reconnaissent que la mission de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) est plus importante et urgente que jamais.

4. Dans cette déclaration au Comité exécutif, l'Association du personnel aborde les thèmes suivants : *a)* respect sur le lieu de travail ; *b)* équité entre femmes et hommes et création de perspectives professionnelles ; *c)* attraction et rétention de personnel ; et *d)* sécurité et bien-être.

#### **Respect sur le lieu de travail**

5. L'initiative du « Respect sur le lieu de travail » doit être renouvelée et ajustée à la nouvelle réalité du lieu de travail virtuel. Le télétravail est un arrangement de travail souple qui a été pleinement mis en vigueur durant la pandémie. Les résultats signalés ont été très positifs. Un environnement respectueux sur le lieu de travail redonne le moral au personnel et permet de créer un environnement de travail plus positif et plus productif. Nous cherchons à faire du professionnalisme une habitude et à manifester notre respect en encourageant la communication et la courtoisie et en donnant au personnel la possibilité de s'exprimer librement sans partialité ou préjugé. Un lieu de travail respectueux permet aux

---

gens de travailler en équipe. L'Association du personnel réitère son engagement explicite au personnel et à la Directrice en ce qui concerne cette initiative et estime qu'elle devra être renouvelée et mise à jour pour aborder les nouvelles modalités et les conditions du travail à distance dans le cadre du télétravail. Il est également important de mentionner que 2020 a été une année très difficile et plusieurs initiatives ont été retardées ou reportées en raison de priorités plus pressantes.

6. Le Bureau de l'Ombudsman a été responsable de cette initiative au BSP. Étant donné le rôle de l'initiative en tant qu'élément d'un système informel de gestion et résolution des conflits, l'Association du personnel considère qu'elle contribuera de manière positive à la responsabilité individuelle et institutionnelle de créer et maintenir un milieu de travail qui encourage la confiance dans le personnel, et où l'accent est mis sur la prévention et le règlement précoce des conflits avant qu'ils ne s'intensifient et atteignent des niveaux plus formels.

### **Équité entre femmes et hommes et création de perspectives professionnelles**

7. L'Association du personnel défend l'équité entre femmes et hommes et à la création de perspectives professionnelles depuis plusieurs années. Maintenant que le BSP a décidé d'adopter une nouvelle stratégie des ressources humaines, l'Association est d'avis que la promotion et la création de perspectives pour les femmes devront être au cœur du débat. Tel qu'énoncé dans le rapport final de la 158<sup>e</sup> session du Comité exécutif de l'OPS tenue en juin 2016, l'Association réitère le besoin de politiques et pratiques explicites qui facilitent la promotion des femmes travaillant au sein de l'Organisation. La récente situation d'urgence a démontré que les équipes ont travaillé avec un seul objectif à l'esprit : faire tout ce qui est nécessaire pour répondre à la pandémie et fournir un appui aux États Membres durant cette dernière. Nos collègues féminines travaillent inlassablement pour adapter leurs familles au nouvel environnement de télétravail. Nous ne disons pas que nos collègues masculins n'en font pas de même ; cependant, nous reconnaissons que certains rôles traditionnels continuent de faire partie de la structure sociale et familiale dans notre Région.

8. L'Association du personnel a eu l'occasion de tenir une réunion avec plusieurs femmes professionnelles lors de laquelle il a été souligné que certaines mesures correctives peuvent avoir un impact profond sur l'amélioration non seulement de la parité mais aussi de l'ouverture de nouvelles opportunités. Par exemple, une femme doit attendre cinq ans de plus qu'un homme pour gravir les échelons d'une catégorie professionnelle au travail. Il est important de former les gestionnaires sur la manière de détecter et d'éviter la partialité lors de l'identification ou de la sélection de candidats potentiels pour des postes comportant des responsabilités de gestion. Des affectations qui permettent au personnel de se perfectionner peuvent également faciliter l'acquisition d'expérience dans certains domaines. Des ajustements apportés aux politiques et mesures qui appuient l'équité entre femmes et hommes peuvent favoriser un environnement de travail propice qui encourage la parité entre les sexes. Et finalement, des mesures spécifiques peuvent être adoptées pour aider à changer les attitudes et à éliminer les préjugés qui perpétuent l'inégalité entre

hommes et femmes. C'est avec grand intérêt que nous envisageons la nouvelle stratégie des ressources humaines de l'OPS.

### **Attraction et rétention du personnel**

9. Un des principaux domaines dans lequel l'Association travaille conjointement avec l'Administration est l'attraction et la rétention du personnel. Ce domaine doit être examiné à la lumière de la nouvelle expérience du télétravail. Certains postes essentiels dans l'Organisation devront être des postes de durée déterminée, alors que d'autres peuvent être liés à des résultats anticipés établis dans le Plan stratégique de l'OPS. Cependant, force-nous est de reconnaître que des aptitudes et compétences hautement spécialisées exigent des classifications de postes différentes. La structure devra permettre une certaine souplesse à cet égard afin d'attirer et de retenir le personnel. Dans le cadre de l'expérience du télétravail, nous avons appris que, parfois, la classe ou le traitement ne sont pas les seuls aspects qui attirent ou créent des possibilités de retenir un personnel précieux ; d'autres facteurs, comme le lieu d'affectation et la souplesse, sont également importants, en particulier pour ceux et celles qui ont de jeunes familles ou des personnes à charge et qui doivent rester dans un lieu déterminé.

10. Il est pris note des changements dans les prestations du personnel de la catégorie professionnelle recommandés par la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) et approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ces derniers sont actuellement sur le point d'être mis en œuvre et sont à l'ordre du jour de la 168<sup>e</sup> session du Comité exécutif. La capacité d'attirer du personnel pour la coopération technique dans le domaine de la santé publique et à des postes de haute direction sera affectée si nous ne réussissons pas à créer ou à tirer parti d'opportunités tels que des processus de sélection souples et simplifiés pour certains lieux ou domaines de travail. Les questions les plus importantes dans tout processus de sélection sont la transparence et la responsabilisation.

### **Sécurité et bien-être**

11. Sans oublier les enseignements tirés des expériences de travail actuelles durant la pandémie, il est important de mentionner les efforts faits par le BSP en ce qui concerne la sécurité et le bien-être du personnel. Le devoir de diligence a fait partie intégrante des plans de continuité opérationnelle sur tous les lieux de travail de l'OPS et a été suivi de près. L'Association a travaillé en étroite collaboration avec l'Unité de la Santé et du Bien-être, en particulier en ce qui concerne la sensibilisation aux questions de santé mentale. Les membres du personnel ont montré à de multiples occasions, et démontrent aujourd'hui une fois de plus par leur rapide adaptation aux nouvelles formes de travail et aux grandes exigences qu'impose la pandémie de COVID-19, qu'ils sont prêts à explorer des façons innovantes de travailler et de continuer à fournir une coopération technique aux pays à un niveau d'excellence caractéristique de l'Organisation. Les stratégies de santé professionnelle ont été cruciales pour la gestion de questions liées aux postes de travail ergonomiques (à domicile), la gestion de la famille et du travail dans un environnement de

télétravail, les préoccupations relatives à la santé mentale, les problèmes médicaux causés par la pandémie de COVID-19 et le stress de façon générale.

12. Cet examen des quatre domaines couverts ci-dessus reflète quelques-uns des enseignements tirés du nouvel environnement de travail virtuel.

**Mesures à prendre par le Comité exécutif**

13. L'Association du personnel soumet le présent rapport au Comité exécutif aux fins de commentaires et pour qu'il encourage ces propositions et recommandations.

- - -