



## CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

Dix-septième réunion  
Genève, 27-29 juin 2005

**Note d'information**  
**Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA**  
**(USSA)**

L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a le plaisir de soumettre la Note d'information qui suit au Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA.

## **Introduction**

L'événement le plus significatif du premier semestre de 2005 a été la transition du Comité d'Orientation de l'Association du Personnel de l'ONUSIDA (USASC) vers l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Comme convenu par l'Assemblée générale de l'Association du Personnel de l'OMS (WHOSA), le Comité d'Orientation de l'Association du Personnel de l'ONUSIDA est devenu une association du personnel à part entière pour le Secrétariat de l'ONUSIDA le 2 avril 2005, tout en restant Membre associé de l'Association du Personnel de l'OMS. Cette modification est fondée sur des différences dans la manière d'appliquer les règlements entre les deux organisations, et les deux associations du personnel sont convenues que le personnel de l'ONUSIDA serait mieux représenté par sa propre association. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA continue d'avoir un représentant élu à l'Association du Personnel de l'OMS.

## **Janvier—juin 2005**

Depuis notre Note d'information de décembre 2004, plusieurs développements ont vu le jour, tant au sein de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA que sur le lieu de travail du Secrétariat de l'ONUSIDA.

1. Une politique ayant trait au harcèlement sur le lieu de travail a été rédigée et diffusée au niveau du Secrétariat à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, tant à Genève que dans les bureaux régionaux. Elle adopte une approche de 'tolérance zéro' vis-à-vis du harcèlement et s'applique à tout le personnel, à tous les échelons.
2. Un thème que l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA examinera de plus près concerne les divergences de contrats. L'ONUSIDA étant un programme commun et coparrainé, les dispositions administratives diffèrent entre Genève et le terrain. Les types de contrat varient, et les contrats peuvent être administrés par d'autres organismes, tels que le PNUD. Cela pose la question des droits, qui varient également selon l'organisme. Par exemple, selon le règlement d'un organisme, les personnes à charge peuvent être évacuées en raison d'une urgence médicale, tandis que dans un autre organisme ce droit n'existe pas. Pour s'efforcer d'offrir les meilleures normes possibles à tous les employés, l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA collaborera avec l'administration du Secrétariat de l'ONUSIDA afin d'unifier les droits du personnel recruté par le Secrétariat à travers tous les organismes.
3. La nouvelle politique de mobilité et de rotation a désormais été mise en place et les rotations ont commencé. La politique a été élaborée par la Gestion des Ressources humaines de l'ONUSIDA en partenariat avec un groupe de travail de ce qui était alors le Comité d'Orientation de l'Association du Personnel de l'ONUSIDA et en appelle à un processus structuré pour faire en sorte que le personnel et l'ONUSIDA bénéficient d'une rotation du personnel bien planifiée et en toute connaissance de cause parmi les lieux d'affectation, notamment à Genève.

4. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA continue de participer au groupe focalisé du Projet pilote pour les Ressources humaines (HRPP). Le Projet pilote pour les Ressources humaines teste un système de rémunération en fonction des contributions reposant sur un élargissement de la grille des salaires – son objectif ultime étant de relier l'objectif du poste, le développement des compétences et la gestion des performances. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a encouragé le personnel à participer à des séances d'information basées à Genève afin de promouvoir un débat ouvert et transparent sur ce thème. L'un des résultats a été l'inclusion du personnel des services généraux dans le Projet pilote pour les Ressources humaines. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a également plaidé en faveur d'une participation accrue du personnel hors de Genève au Projet pilote pour les Ressources humaines, et de ce fait rejoindra aussi le groupe focalisé. L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA souligne sans relâche que sa participation au Projet pilote pour les Ressources humaines ne constitue en aucun cas l'approbation du contenu du projet mais représente simplement l'engagement pour une approche participative lors de la détermination des changements de politique affectant les conditions d'emploi et la rémunération du personnel.

### **Groupe d'employés de l'ONUSIDA vivant avec le VIH**

L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA appuie pleinement le Groupe d'employés de l'ONUSIDA vivant avec le VIH récemment formé. Le Groupe a été mis sur pied par des membres du personnel séropositifs au VIH, indépendamment de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, afin de rencontrer régulièrement Peter Piot pour suivre les progrès réalisés sur un certain nombre de questions affectant le personnel vivant avec le VIH dans tous les organismes des Nations Unies. Les thèmes identifiés jusqu'ici sont notamment la nécessité d'élaborer une politique exhaustive liée au lieu de travail s'appuyant sur la politique générique des Nations Unies, la nécessité d'élaborer des directives liées aux voyages et déplacements internationaux pour le personnel séropositif, et un examen des processus de recrutement et de la couverture de l'assurance maladie. Outre des réunions régulières avec le Directeur exécutif, le groupe a établi son propre espace de travail électronique destiné au personnel vivant avec le VIH dans tous les organismes des Nations Unies. A la suite de la première réunion avec le Dr Piot, le Bureau du Secrétaire général des Nations Unies s'est déclaré intéressé à organiser une réunion similaire à New York entre le personnel séropositif et le Secrétaire général.

### **Remarques finales**

L'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA est en train d'élargir progressivement son travail afin de combler le vide que ressentent certains membres du personnel lorsqu'ils désirent discuter de sujets qui les préoccupent hors de la structure administrative habituelle. Les membres de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA traitent quotidiennement des appels téléphoniques et des courriels émanant du personnel sur des thèmes qui vont des promotions aux barèmes des traitements et aux conditions de travail (et orientent souvent ces cas vers la Gestion des Ressources humaines) ; plaident en faveur d'une plus grande sécurité d'emploi pour les membres du personnel, en particulier ceux qui sont aux échelons les plus bas ; servent de 'passerelle' entre la Gestion des Ressources humaines et le reste du personnel du Secrétariat en se tenant au courant des préoccupations et des questions qui peuvent affecter la manière dont les membres du

personnel réagissent à leur lieu de travail ; et veillent à ce que toute personne qui a un problème ou une question sache où aller et à qui parler.

Alors que l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA commence à prendre forme, le nombre de thèmes auxquels elle devra accorder son attention devrait encore s'accroître, et c'est la raison pour laquelle un dialogue collégial permanent avec le Secrétariat de l'ONUSIDA continue d'être de la plus haute importance.

Leyla Alyanak

Présidente, Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA