

Foire aux questions
À l'intention de tous les lieux d'affectation
Mise en place de modalités de travail ad hoc
et télétravail liés à l'épidémie de COVID-19
Publication à partir du 23 mars 2020

I. À L'INTENTION DES LIEUX D'AFFECTION QUI ONT MIS EN PLACE DES MODALITÉS DE TRAVAIL AD HOC (bureaux ouverts virtuellement)

1. Dans mon lieu d'affectation les membres du personnel sont tenus de travailler à distance à temps plein. Qu'est-ce que cela signifie ?

Dans le cadre des efforts visant à endiguer la propagation de la maladie à coronavirus (COVID-19), le Secrétaire général et les chefs d'entités dans plusieurs lieux d'affectation à travers le monde ont décidé de restreindre l'accès physique aux locaux des Nations Unies tout en maintenant les bureaux ouverts virtuellement.

Dans toutes les entités qui se trouvent dans les lieux d'affectation où cette décision a été prise, à la suite de mesures adoptées par le pays hôte ou pour assurer la continuité des activités, les membres du personnel sont tenus de travailler à distance, sauf si leur présence physique dans les locaux est requise aux fins de l'accomplissement d'une tâche essentielle. Il ne s'agit pas d'un accord de télétravail que les membres du personnel et leur hiérarchie pourraient conclure à titre facultatif ou volontaire, mais d'une mesure obligatoire imposée par l'Organisation. Chacun et chacune doit s'y plier.

Concrètement, il est demandé aux membres du personnel de s'acquitter de leurs fonctions à distance, depuis leur domicile (ce qui est généralement le cas) ou un autre lieu, dans le cadre de modalités de travail ad hoc. Cette mesure, pleinement adaptée à la situation extraordinaire que nous vivons, a pour but d'assurer la continuité des activités de l'Organisation alors même qu'il est essentiel de réduire au minimum les contacts physiques entre les personnes.

Il ne faut donc pas la confondre avec l'aménagement des modalités de travail régi par les circulaires ST/SGB/2019/3 et ST/IC/2019/15 du Secrétaire général, les membres du personnel n'ayant pas à signer d'accord ou à remplir de formulaire. Toutefois, à la fin de chaque semaine, ils devront entrer les jours de télétravail dans Umoja.

Enfin, étant donné que de plus en plus d'universités, d'écoles et de garderies sont fermées et que les services d'aide aux familles sont perturbés, les membres du personnel ne sont plus tenus – temporairement – de respecter la plage horaire fixe, à la condition de travailler le nombre d'heures requis et de continuer de s'acquitter des tâches qui leur incombent. Le personnel d'encadrement doit faire preuve d'une grande souplesse, les membres du personnel devant faire montre de responsabilité et informer leur hiérarchie s'ils sont dans l'incapacité de travailler à temps plein.

Les membres du personnel qui doivent s'occuper de leurs enfants et ne peuvent pas travailler à temps plein peuvent bénéficier d'un congé annuel, d'un congé de maladie non certifié ou d'un congé spécial sans traitement ou combiner l'un ou l'autre de ces congés avec le télétravail afin de réduire leurs horaires de travail.

2. Comment entrer les jours de télétravail dans Umoja ?

Dans Umoja Self Service, cliquer sur « Create Leave Request » ; dans « Type of leave » sélectionner « Telecommuting-COVID-19 » dans le menu déroulant, puis entrer les jours de télétravail pour cause de COVID-19. Si vous avez déjà entré des jours de télétravail normal, vous pouvez les supprimer en passant par l'écran « Leave overview » et faire une nouvelle demande au titre de « Telecommuting-COVID-19 ».

3. Je suis stagiaire, consultant(e) ou engagé(e) à titre temporaire. Les modalités de travail ad hoc s'appliquent-elles à moi ?

L'obligation de travailler à distance et les conditions décrites ci-dessus s'appliquent à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils aient ou non le statut de fonctionnaire. Vos tâches devront peut-être être adaptées, selon les circonstances.

4. Je ne peux pas exercer mes fonctions à distance parce que je n'ai pas le matériel nécessaire ou parce que ma présence physique dans les locaux des Nations Unies est requise. Qu'est-ce que cela signifie pour moi ?

Si vous ne pouvez pas exercer vos fonctions à distance en raison de la nature de vos tâches et que vous n'avez pas à vous présenter physiquement au travail, votre supérieur(e) hiérarchique peut vous confier temporairement d'autres tâches et activités qui peuvent être faites à distance, par exemple des cours de formation en ligne ou d'autres activités de perfectionnement professionnel.

Si vous ne disposez pas d'un ordinateur portable fourni par l'Organisation, vous êtes invité(e) à utiliser votre propre matériel en cette période de crise pour aider l'Organisation à relever ce défi et assurer le bon déroulement des activités. Le guide de télétravail « Quick Start Guide to Telecommuting Using Office 365 » ci-joint donne des informations sur Office 365, OneDrive, Teams et SharePoint Online qui vous permettront de travailler efficacement de n'importe quel endroit, sur plusieurs appareils, et de rester en contact avec vos collègues. Il contient également des informations utiles pour se préparer au télétravail.

Si aucune des solutions ci-dessus n'est envisageable, vous pouvez bénéficier d'un congé spécial à plein traitement, auquel cas, il ne vous sera pas demandé d'épuiser votre congé annuel.

5. Puis-je travailler à distance en dehors de mon lieu d'affectation ?

Comme votre présence physique dans les locaux des Nations Unies n'est pas requise et pour autant que la nature de vos fonctions le permette, vous pouvez en principe exercer vos fonctions n'importe

où dans le pays de votre lieu d'affectation (y compris au-delà de la distance de déplacement domicile-travail) ou en dehors de ce pays.

Vous devez toutefois en parler avec votre hiérarchie, surtout s'il y a un décalage horaire entre votre lieu d'affectation et le lieu du télétravail, qu'il soit à l'intérieur ou à l'extérieur du pays de votre lieu d'affectation.

Pour continuer de recevoir les mises à jour de sécurité et bénéficier des mesures de sécurité prises au niveau local, quel que soit votre lieu de travail (c'est-à-dire à l'intérieur ou à l'extérieur du pays de votre lieu d'affectation), il vous est recommandé de prendre les mesures suivantes :

1. Mettre à jour votre profil TRIP
2. Demander une habilitation de sécurité
3. Télécharger l'application e-TA et activer la géolocalisation et les notifications sur votre téléphone.

Par ailleurs, veuillez noter que votre participation aux régimes médicaux des Nations Unies est fonction de votre lieu d'affectation normal, de sorte que toutes visites médicales que vous feriez en dehors de ce lieu pourraient être considérées comme hors réseau et entraîner des frais supplémentaires.

6. J'étais en congé dans les foyers, en voyage de visite familiale ou en voyage au lieu d'études de mes enfants et les autorités locales de mon lieu d'affectation ne m'autorisent pas à rentrer. Puis-je travailler à distance dans le pays où je me trouve ?

Si cette solution est possible et compatible avec vos fonctions, vous pouvez :

- a. travailler à distance depuis l'endroit où vous êtes en congé dans les foyers, en visite familiale ou en voyage au lieu d'études de vos enfants ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée ;
- b. si possible, vous présenter à un bureau des Nations Unies à l'endroit où vous êtes en congé dans les foyers, en visite familiale ou en voyage au lieu d'études de vos enfants ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée.

Si aucune des deux solutions n'est envisageable, vous pouvez demander un congé annuel, y compris un congé annuel anticipé. À titre exceptionnel, vous pouvez également demander un congé spécial à plein traitement, par exemple, si vous avez épuisé votre solde de congé annuel et avez entrepris votre voyage avant la mise en place des restrictions aux déplacements ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée.

II. À L'INTENTION DES LIEUX D'AFFECTATION QUI N'ONT PAS MIS EN PLACE DE MODALITÉS DE TRAVAIL AD HOC

7. Je crains de me rendre au travail compte tenu de l'augmentation du nombre de cas de COVID-19. Puis-je travailler à distance ?

Dans les lieux d'affectation qui n'ont pas mis en place de modalités de travail ad hoc (c'est-à-dire où les bureaux sont ouverts physiquement), le télétravail est possible jusqu'à trois jours par semaine, conformément à la circulaire ST/SGB/2019/3. Dans la mesure où vos fonctions peuvent être exercées à distance, le télétravail est fortement recommandé car il permet de réduire considérablement le nombre de personnes qui se trouvent dans les locaux des Nations Unies, et donc les risques pour le personnel. Si vous devez vous rendre au bureau, vous courrez tout de même moins de risque puisqu'il y aura globalement moins de personnes dans le bâtiment. Outre les trois jours de télétravail, il est possible de mettre en place des heures de travail décalées pour éviter les heures de pointe.

Pour que le temps de travail et les présences soient enregistrés, il est rappelé aux membres du personnel qu'ils doivent entrer dans Umoja les jours de télétravail. Dans Umoja Self-Service, cliquer sur « Create Leave Request », dans « Type of leave » sélectionner « Telecommuting-COVID-19 » dans le menu déroulant, puis entrer les jours de télétravail pour cause de COVID-19. Si vous avez déjà entré des jours de télétravail normal, vous pouvez les supprimer en passant par l'écran « Leave overview » et faire une nouvelle demande au titre de « Telecommuting-COVID-19 ».

8. J'étais en congé dans les foyers, en voyage de visite familiale ou en voyage au lieu d'études de mes enfants et les autorités locales de mon lieu d'affectation ne m'autorisent pas à rentrer. Puis-je travailler à distance dans le pays où je me trouve ?

Si cette solution est possible et compatible avec vos fonctions, il vous sera autorisé :

- a. de travailler à distance à partir de l'endroit où vous êtes en congé dans les foyers, en visite familiale ou en voyage au lieu d'études de vos enfants ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée ;
- b. de vous présenter à un bureau des Nations Unies à l'endroit où vous êtes en congé dans les foyers, en visite familiale ou en voyage au lieu d'études de vos enfants ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée.

Si aucune des deux solutions n'est envisageable, vous pouvez demander un congé annuel, y compris un congé annuel anticipé. À titre exceptionnel, vous pouvez également demander un congé spécial à plein traitement, par exemple, si vous avez épuisé votre solde de congé annuel et avez entrepris votre voyage avant la mise en place des restrictions aux déplacements ; aucune indemnité journalière de subsistance ne vous sera versée.

Dans ce cas, il vous sera autorisé de travailler à distance à temps plein, cinq jours par semaine, jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Tous ordres donnés sur place par les autorités doivent être respectés.

9. Je me sens bien et j'ai envie de venir au bureau tous les jours car je ne peux pas me concentrer sur mon travail lorsque je suis à la maison. Peut-on m'obliger à travailler à distance ?

Tout dépend de la situation dans le lieu d'affectation. Dans les lieux d'affectation où les autorités ou le bureau des Nations Unies n'imposent pas d'observer un éloignement social, vos supérieurs hiérarchiques ne peuvent pas vous obliger à travailler à distance, bien que cela soit fortement recommandé afin de réduire le nombre de personnes présentes dans les locaux des Nations Unies et le risque d'exposition pendant les trajets. Le télétravail est un accord volontaire entre le membre du personnel et sa hiérarchie.

Dans une situation d'urgence qui ne dépend pas de vous, comme la restriction des déplacements imposée par les autorités locales ou la fermeture des écoles, vos supérieurs hiérarchiques vous autoriseront et vous encourageront fortement à travailler à distance à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Tous ordres donnés sur place par les autorités doivent être respectés.

Dans les lieux d'affectation où la fermeture physique des locaux des Nations Unies a été demandée par les autorités locales ou décidée par la représentante ou le représentant habilité du Secrétaire général, les bureaux peuvent rester ouverts virtuellement afin d'assurer la continuité des activités. Dans ce cas, les membres du personnel peuvent être amenés à travailler ailleurs qu'à leur lieu de travail habituel, y compris à leur domicile (pour plus de précisions, voir la section I ci-dessus sur la mise en place de modalités de travail ad hoc).

10. J'habite avec une personne qui s'est mise en quarantaine à son retour d'un pays classé par le pays hôte parmi les zones d'exposition à risque, mais je n'ai aucun symptôme à l'heure actuelle. Dois-je me mettre en quarantaine ?

Par mesure de précaution, vous devez vous mettre en quarantaine. Si les autorités locales et/ou l'ONU n'ont pas imposé le télétravail à temps plein dans votre lieu d'affectation, dans ce genre de situation, vous devez télétravailler à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale, afin d'être le moins possible au bureau, dans les transports en commun ainsi que dans d'autres endroits où il y a du monde.

11. Je souffre d'une pathologie chronique grave qui peut me placer dans la catégorie des personnes « à risque ». Dois-je rester chez moi ?

Dans les lieux d'affectation où les autorités locales et/ou l'ONU n'ont pas imposé le télétravail à temps plein, les membres du personnel des Nations Unies qui ont un risque accru de complications liées à la COVID-19 en raison de leur âge ou d'une pathologie sous-jacente grave sont autorisés et fortement encouragés à télétravailler à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Vous devrez surveiller l'évolution de votre état de santé et en informer votre hiérarchie ainsi que le Service administratif concerné ou le bureau local des ressources humaines. Il suffit d'informer votre hiérarchie ainsi que le

Service administratif ou le bureau local des ressources humaines que vous souffrez d'une maladie chronique grave qui vous expose davantage au risque de développer des complications graves liées à la COVID-19. Vous devez également donner à votre Service administratif ou au bureau local des ressources humaines le nom et les coordonnées de votre médecin traitant, au cas où la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail devrait effectuer des vérifications par la suite. Si vous n'êtes pas sûr(e) que votre état de santé relève de cette catégorie, veuillez demander conseil à votre médecin traitant. Si vous ne pouvez pas télétravailler, vous devez voir avec votre Service administratif ou le bureau local des ressources humaines quelles sont les autres options qui s'offrent à vous.

12. Je suis titulaire d'un engagement temporaire. Puis-je télétravailler ?

Oui, si vous êtes titulaire d'un engagement temporaire, vous pouvez télétravailler dans les mêmes conditions que les membres du personnel titulaires de tout autre type d'engagement.

13. Je viens de revenir dans mon lieu d'affectation après avoir effectué un voyage dans un pays touché par des restrictions aux déplacements dues à la COVID-19. Compte tenu des recommandations formulées par les autorités sanitaires nationales et locales, je souhaiterais télétravailler. Mes supérieurs hiérarchiques m'interdisent de travailler à domicile en raison des responsabilités qui me sont confiées. Que dois-je faire ?

Vous devez rester chez vous pendant 14 jours après la date de votre retour dans votre lieu d'affectation. Veuillez discuter avec votre hiérarchie, le Service administratif ou le bureau local des ressources humaines des autres tâches qui pourraient vous être confiées, par exemple des cours de formation en ligne ou d'autres activités de perfectionnement professionnel.

14. J'ai lu des informations selon lesquelles les personnes qui souffrent de pathologies chroniques graves ou qui ont plus de 65 ans devraient télétravailler. Je ne remplis aucune de ces conditions mais je vis avec une personne qui souffre d'une pathologie grave ; une exposition à la COVID-19 pourrait entraîner des complications. Que dois-je faire ?

Si vous ou une personne avec qui vous vivez présentez un risque accru de complications liées à COVID-19, vous êtes autorisé(e) et fortement encouragé(e) à télétravailler à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Si vous ne pouvez pas travailler à domicile pour quelque raison que ce soit, veuillez en informer votre Service administratif ou le bureau local des ressources humaines et envisager d'autres possibilités, notamment celle de faire un cours de formation en ligne ou une autre activité de perfectionnement professionnel.

15. Qu'est-ce qui constitue une « pathologie chronique grave » ?

Le terme est très large et il vous appartient avec votre médecin traitant de déterminer, en fonction de vos antécédents médicaux et de votre état de santé, si le travail à domicile à temps plein est approprié.

16. Je suis enceinte et je crains d'aller au bureau. Quelles sont mes options ?

Veillez en discuter avec votre médecin. Si le travail à domicile à temps plein est approprié, vous êtes autorisée et fortement encouragée à télétravailler à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Si vous ne pouvez pas travailler à domicile pour quelque raison que ce soit, veuillez en informer votre Service administratif ou le bureau local des ressources humaines et envisager d'autres possibilités, notamment celle de faire un cours de formation en ligne ou une autre activité de perfectionnement professionnel.

17. Je voudrais télétravailler au moins trois jours par semaine. Mes supérieurs hiérarchiques me disent que je dois me rendre au bureau, mais j'ai peur d'y aller. Quelles sont mes options ?

Dans les lieux d'affectation qui n'ont pas mis en place de modalités de travail ad hoc, les responsables sont tenus d'accepter le télétravail dans toute la mesure compatible avec les exigences du service afin que les membres du personnel soient le moins possible dans les transports en commun ou dans d'autres lieux où il y a beaucoup de monde. Si une personne ne peut pas télétravailler du fait de la nature de son travail, le risque sera tout de même réduit puisqu'il y aura moins de personnes dans le bâtiment. En cas de questions ou de préoccupations, veuillez en faire part à votre Service administratif ou au bureau local des ressources humaines afin qu'ils puissent envisager les options possibles avec vous et votre hiérarchie.

1. Je suis stagiaire ; je souhaiterais télétravailler pendant cette période. Puis-je le faire ?

Oui, ces mesures s'appliquent à tout le personnel des Nations Unies, y compris les consultants et les stagiaires, dans la mesure du possible. Veuillez en discuter avec votre hiérarchie et le Service administratif ou le bureau local des ressources humaines.

2. Puis-je continuer à me prévaloir des dispositions prévues dans le cadre de la politique d'allaitement ?

En vertu de la circulaire sur l'allaitement (ST/SGB/2019/1), une fonctionnaire qui allaite un nourrisson de moins de 2 ans est normalement en droit de s'absenter quotidiennement afin d'utiliser un tire-lait ou d'allaiter son enfant durant les heures de travail. Afin qu'il y ait le moins de personnes possible dans les bâtiments, l'objectif étant de réduire les risques pour le personnel et aussi pour les nourrissons, les fonctionnaires qui se prévalent actuellement des dispositions prévues par la circulaire ST/SGB/2019/1 sur l'allaitement sont encouragées à discuter des modalités de télétravail avec leur Service administratif ou le bureau local des ressources humaines.

3. L'école de mon enfant a fermé ; je dois maintenant rester à la maison. Puis-je télétravailler ?

Oui, dans une situation d'urgence qui ne dépend pas d'eux, comme une fermeture d'école, les membres du personnel sont autorisés et fortement encouragés à télétravailler à temps plein cinq jours par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Le télétravail relève d'un accord entre un membre du personnel et sa hiérarchie lorsqu'il est convenu que le télétravail est adapté aux fonctions exercées et aux tâches devant être effectuées ces jours-là.

Il est rappelé aux membres du personnel qu'en télétravail ils travaillent à temps plein mais à domicile. Si les membres du personnel doivent s'occuper de leurs enfants pendant une partie de la journée, les supérieurs hiérarchiques doivent faire preuve d'une grande souplesse en ce qui concerne les heures de travail, la condition étant que les membres du personnel travaillent le nombre d'heures requis. S'il ne leur est pas possible de travailler à temps plein, les membres du personnel peuvent télétravailler pendant une demi-journée et se mettre en congé l'autre moitié de la journée. Par ailleurs, si un ou une fonctionnaire doit s'occuper de son enfant à plein temps, il ou elle peut prendre un congé annuel. S'il ne lui reste plus de congé annuel, il faudra envisager d'autres options avec le Service administratif ou le bureau local des ressources humaines.

III. DIVERS

4. J'aimerais mieux comprendre la différence qu'il y a entre l'isolement et la quarantaine. Puis-je encore travailler ?

En termes médicaux, l'isolement désigne le confinement d'une personne malade, tandis que la mise en quarantaine concerne une personne en bonne santé qui est asymptomatique mais doit être confinée afin de réduire les risques.

Dans le cas où l'isolement tel que décrit ci-dessus est nécessaire, les membres du personnel qui sont malades doivent être mis en arrêt maladie conformément à la politique établie. Dans les cas où ils se sentent suffisamment bien pour travailler alors qu'ils sont en isolement, ils peuvent télétravailler à temps plein si leurs fonctions sont compatibles avec le télétravail.

Les membres du personnel en quarantaine qui ne présentent pas de symptômes peuvent faire du télétravail à temps plein si leurs fonctions le leur permettent.

5. J'ai de jeunes enfants qui vont à l'école. Maintenant que les écoles et la plupart des garderies de mon lieu d'affectation sont fermées et que je n'ai pas de proches qui peuvent m'aider à m'occuper des enfants à la maison, il me sera difficile de m'acquitter de toutes les tâches prévues dans mon plan de travail. Comment puis-je m'assurer que ma performance sera évaluée équitablement dans ces circonstances ?

Étant donné que de plus en plus d'universités, d'écoles et de garderies sont fermées et que les services d'aide aux familles sont perturbés, les membres du personnel ne sont plus tenus

– temporairement – de respecter la plage horaire fixe, ce qui leur permet de disposer d’un maximum de souplesse dans cette situation éprouvante. Les membres du personnel sont censés travailler le nombre d’heures requis et continuer à s’acquitter des tâches qui leur sont confiées dans toute la mesure du possible. Il est demandé aux supérieurs hiérarchiques de laisser le plus de souplesse possible aux fonctionnaires, ce qui ne doit pas être interprété comme une mauvaise performance. Les membres du personnel qui doivent s’occuper de leurs enfants et ne sont pas en mesure d’exercer leur travail à temps plein doivent pouvoir bénéficier de congés si nécessaire ; ils peuvent notamment combiner un horaire de travail à mi-temps avec une demi-journée de congé ou avoir recours à toute autre combinaison qui leur permettra de faire face à leur situation tant personnelle que professionnelle.