

**RAPPORT SUR LES TRAVAUX DU GROUPE  
D'EXPERTS INDÉPENDANTS SUR LA  
PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE  
HARCÈLEMENT, Y COMPRIS SEXUEL, LES  
INTIMIDATIONS ET LES ABUS DE POUVOIR  
AU SEIN DU SECRETARIAT DE L'ONUSIDA**

**DOCUMENT PRÉPARÉ PAR LE BUREAU DU  
CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME**

## Documents complémentaires pour ce point :

- Rapport du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA : UNAIDS/PCB (43)/CRP1
- Réponse apportée par la direction : UNAIDS/PCB (43)/18.22
- Déclaration du représentant de l'Association du personnel de l'ONUSIDA : UNAIDS/PCB (43)/18.23

## Action requise lors de cette réunion : le Conseil de Coordination du Programme est invité à :

Voir les projets de décisions énoncés aux paragraphes ci-dessous :

Le Conseil de Coordination du Programme :

30. *Salue* la demande antérieure du Directeur exécutif de constituer un Groupe d'experts indépendants sur le harcèlement, notamment sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
31. *Rappelle* que le Conseil de Coordination du Programme a avalisé les mesures prises par son Bureau en réponse à cette demande et accepté que le Groupe soit en priorité habilité à réaliser un examen faisant autorité et à établir un ensemble complet de recommandations concernant le harcèlement, notamment sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA, et qu'il soit doté des moyens nécessaires pour le faire.
32. *Note* que le Groupe d'experts indépendants a présenté son rapport et ses recommandations au Conseil de Coordination du Programme.
33. *Note* que le Secrétariat de l'ONUSIDA a présenté la réponse apportée par la direction au Conseil de Coordination du Programme.
34. *Note* que certaines des recommandations du Groupe d'experts indépendants et la réponse apportée par la direction ont des conséquences plus larges pour l'ensemble de la famille des Nations Unies.
35. *Salue* la déclaration de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.
36. *S'engage* à renforcer sa supervision de la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
37. *Invite* le Secrétariat de l'ONUSIDA à :
  - a. Mettre pleinement en œuvre les mesures présentées dans la réponse apportée par la direction et lui demande de renforcer davantage cette réponse en tenant compte des recommandations le concernant du Groupe d'experts indépendants, de façon solide, mesurable, opportune et ambitieuse.
  - b. Appliquer les normes les plus élevées pour s'attaquer au harcèlement, notamment sexuel, aux intimidations et aux abus de pouvoir afin de créer et de témoigner de l'existence d'un lieu de travail exemplaire pour l'ensemble de la famille des Nations Unies – qui valorise les personnes dans toute leur diversité et les autonomise.
  - c. Présenter un rapport d'avancement sur la mise en œuvre des questions susmentionnées lors de la 44e réunion du Conseil de Coordination du Programme.

## CONTEXTE

1. Une attention significative est actuellement consacrée à la question du harcèlement, en particulier sexuel, dans de nombreux secteurs, y compris le secteur privé, et au sein des gouvernements et des organisations internationales, notamment le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA). Il est important que, pour l'avenir, l'ONUSIDA fasse le point sur ce qui a été efficace et ce qui ne l'a pas été pour prévenir et lutter contre le harcèlement, y compris sexuel, sur le lieu de travail, et identifie les meilleures pratiques ainsi que des mesures concrètes pour mieux combattre le harcèlement. Toutes les organisations doivent appliquer les normes les plus élevées pour garantir l'intégrité et la dignité au travail.
2. L'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) surveille depuis 2011 la façon dont le personnel perçoit le harcèlement et les mauvais traitements dans le cadre de son enquête anonyme annuelle. Dans les enquêtes de 2017 et 2018, 5,4 % (23 individus) et 3,8 % (18 individus) des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, respectivement. Dans l'enquête de 2018, 58 % (270 individus) des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes au moins une fois d'une certaine forme de mauvais traitement de la part de leurs superviseurs ou pairs, 13,7 % (64 individus) victimes de discrimination et 43,2 % (201 individus) victimes d'une certaine forme d'abus de pouvoir.
3. Le Secrétariat de l'ONUSIDA a pris des mesures pour prévenir et lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail. Cependant, en dépit de celles-ci, les choses ont peu évolué au fil des ans concernant le nombre de membres du personnel déclarant des actes de harcèlement, de mauvais traitement et d'abus de pouvoir dans l'enquête de l'USSA. En outre, au début 2018, le Secrétariat de l'ONUSIDA a été visé par une plainte officielle relative à un acte de harcèlement sexuel qui a retenu l'attention des médias.
4. Compte tenu de la persistance des problèmes dans ce domaine, le Conseil de Coordination du Programme a clairement indiqué que l'ONUSIDA et l'ensemble de la famille des Nations Unies devaient faire de la lutte contre le harcèlement une priorité. Le Bureau s'est engagé pour qu'en 2018 l'un des domaines de travail prioritaires du Conseil de Coordination du Programme soit la prévention et la lutte contre le harcèlement, notamment sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
5. En février 2018, un Plan en cinq points a été lancé dans le but de veiller à ce que les comportements inappropriés et les abus de pouvoir soient identifiés de façon précoce, les mesures prises soient documentées de façon adéquate et les actions suivent la procédure établie et soient rapides et efficaces.
6. En septembre 2018, le Plan en cinq points a évolué pour devenir un programme plus large de promotion de la dignité au travail composé de quatre principaux éléments thématiques : (i) égalité des sexes et diversité, inclusion et non-discrimination, (ii) conflits, intimidations, harcèlement et abus de pouvoir, (iii) santé mentale et bien-être, et (iv) connaître ses droits au travail – politiques et procédures, système de justice interne et services de soutien. Un programme de Conseiller en matière de dignité au travail a été créé en octobre et des capacités dédiées ont été ajoutées au Bureau du Directeur exécutif adjoint en charge de la gestion et de la gouvernance pour aider à promouvoir le Plan en 2018-2019 et dynamiser la mise en œuvre des recommandations du Groupe d'experts indépendants.
7. En outre, à la suite de la demande du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, le Bureau du Conseil de Coordination du Programme a décidé de confier au Groupe d'experts

indépendants l'examen de la situation à l'ONUSIDA, d'évaluer les politiques et procédures en vigueur, de fournir des recommandations concrètes pour le compte du Conseil de Coordination du Programme et en étroite consultation avec lui, et de gérer ce processus aussi rapidement que possible. Le Bureau du Conseil s'est efforcé d'équilibrer autant que possible la nécessité de réaliser une consultation élargie et d'apporter le soutien du Conseil de Coordination du Programme aux travaux du Groupe avec la nécessité de fournir une réponse rapide

## RÔLE DU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

8. Le Conseil de Coordination du Programme assure la gouvernance de l'ONUSIDA. Il se compose de représentants de 22 gouvernements de toutes les régions du monde, de cinq représentants d'organisations non gouvernementales, y compris de personnes vivant avec le VIH, et des 11 Coparrainants. Son programme de travail est coordonné par le Bureau du Conseil de Coordination du Programme qui se compose actuellement du Président du Conseil (Royaume-Uni), du Vice-Président du Conseil (Chine), du Rapporteur (Algérie), du Délégué des ONG de la région Amérique latine et Caraïbes, et du Haut-Commissaire des Nations Unies aux réfugiés (HCR), en tant que Président du Comité des organismes coparrainants. Conformément au *Modus Operandi* du Conseil de Coordination du Programme, ce dernier a élu les trois membres du Bureau dans le respect d'une répartition géographique équilibrée.
9. Le Bureau a pour mission d'optimiser l'efficacité et l'efficience du Conseil de Coordination du Programme. Ses responsabilités incluent :
  - Faciliter un fonctionnement harmonieux et efficient des sessions du Conseil de Coordination du Programme ;
  - Faciliter des prises de décision transparentes au Conseil de Coordination du Programme ;
  - Préparer l'ordre du jour, recommander la répartition du temps consacré à ses différents points et l'ordre de discussion des points ;
  - Fournir des orientations sur les documents du Conseil de Coordination du Programme, le cas échéant, et
  - Exercer des fonctions complémentaires telles que définies par le Conseil de Coordination du Programme.

## PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DU GROUPE D'EXPERTS INDÉPENDANTS

10. Après l'approbation de la réunion du Conseil de Coordination du Programme de juin 2018, il a été décidé que le Groupe présenterait pour discussion un rapport final assorti de recommandations lors de la réunion du Conseil de décembre 2018. Ce rapport sera accompagné d'une réponse apportée par la direction et d'une déclaration de l'Association du personnel de l'ONUSIDA.
11. Le Bureau du Conseil de Coordination du Programme a accepté, conformément à son mandat de mécanisme de coordination du Conseil, d'agir en qualité de structure de supervision du Groupe. Les travaux du Groupe seront aussi régis par le mandat (TOR) spécifique élaboré en consultation avec les membres du Conseil de Coordination du Programme et approuvé lors de la 42e réunion du Conseil de juin.
12. Afin de garantir l'indépendance des membres du Groupe, il a été décidé qu'ils seront identifiés et recrutés par une agence de recrutement de cadres et qu'une entreprise de services professionnels (secrétariat) sera chargée de fournir un soutien technique, professionnel et administratif afin de faciliter les travaux du Groupe.

13. Le 4 juin, Russell Reynolds Associates (RRA) a été recruté dans le cadre d'un processus d'appel d'offres concurrentiel pour identifier, recruter et contrôler de façon approfondie les candidats à la présidence et à la composition du Groupe d'experts indépendants. Le processus d'appel d'offres relatif à la sélection de l'entreprise indépendante de secrétariat, QED Consulting, a pris fin le 28 juin.
14. Lors de sa réunion de juin 2018, le Conseil de Coordination du Programme a avalisé les mesures prises par le Bureau et demandé au Secrétariat de l'ONUSIDA d'apporter tout son soutien et de coopérer pleinement avec le Groupe, notamment en partageant toutes les informations nécessaires à ses travaux. Il a accepté que le Groupe soit en priorité habilité à réaliser un examen faisant autorité et à établir un ensemble complet de recommandations, et qu'il soit doté des moyens nécessaires pour le faire. Le Conseil de Coordination du Programme a aussi accepté que, parallèlement au rapport du Groupe et à la réponse apportée par la direction, l'USSA présente un rapport lors de sa réunion de décembre.
15. Du 3 au 16 juillet, le Bureau a nommé le Président du Groupe d'experts indépendants, la Professeure émérite Gillian Triggs, ainsi que les autres membres du Groupe, le Dr Fulata Moyo, le conseiller de la Reine Sir Robert Francis, l'avocate Vrinda Grover et Mme Charlotte Petri Gornitzka, parmi la liste de candidats présélectionnés présentée par RRA.
16. Le 12 septembre, Mme Charlotte Petri Gornitzka a démissionné du Groupe en raison de sa nomination à un poste de haut niveau aux Nations Unies et d'un conflit d'intérêts potentiel consécutif.

## PROCESSUS ET GOUVERNANCE

17. En vertu de son mandat (TOR), le Groupe devra transmettre des rapports mensuels au Bureau – ce dernier étant sa structure de supervision. Afin de préserver l'indépendance du Groupe, toutes les discussions du Bureau le concernant ont eu lieu sans la présence du Secrétariat de l'ONUSIDA et sans la publication des résumés des réunions, conformément au *Modus Operandi* du Bureau.
18. L'un des membres du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a été choisi pour faire fonction de point focal chargé de fournir les informations telles que demandées par le Groupe et le Bureau du Conseil de Coordination du Programme. Le Groupe a limité ses contacts avec l'ONUSIDA à la coordination des activités, aux rapports sur son plan de travail à l'intention du Conseil de Coordination du Programme, aux demandes d'informations et de matériels de référence, et aux demandes d'entretiens souhaités avec des individus spécifiques ayant des connaissances directes des thématiques examinées.
19. Lors de toutes les réunions, il a été demandé aux membres du Groupe de soumettre des déclarations d'intérêt, de signer des engagements de confidentialité et de déclarer tout conflit d'intérêts.
20. Le Groupe a aussi créé une adresse courriel externe indépendante via une liaison sécurisée qui permet d'adresser des propositions/commentaires au Groupe uniquement, lequel peut ainsi les recevoir en toute confidentialité. Tous les enregistrements des propositions/commentaires adressés au Groupe seront détruits dans l'année suivant la transmission du rapport du Groupe.
21. Le Bureau du Conseil de Coordination du Programme n'ayant pas de budget distinct, il a été décidé que les travaux du Groupe seront financés par le Cadre unifié du budget, des

résultats et des responsabilités (UBRAF) approuvé par le Conseil de Coordination du Programme.

## PHASE D'EXÉCUTION

22. La « phase d'exécution » du Groupe a duré de la fin juillet au début novembre 2018. Le Groupe a identifié et étudié des enquêtes externes similaires, effectué des recherches sur les domaines examinés afin de collecter les meilleures pratiques mondiales susceptibles d'être appliquées, et s'est appuyé sur les données concrètes d'autres examens et évaluations d'organismes du système des Nations Unies. Il a aussi lancé des invitations libres à des groupes de parties prenantes pour que chacun puisse émettre des propositions/commentaires et/ou demander un entretien. Le Groupe a aussi réalisé une enquête en ligne ciblant l'ensemble du personnel, les consultants et les stagiaires de l'ONUSIDA afin qu'ils répondent de façon confidentielle et anonyme à des questions structurées et fassent des commentaires libres.
23. Le Groupe n'a pas mené d'enquête spécifique sur des cas individuels. Certaines personnes interrogées et commentaires soumis ont soulevé des plaintes et identifié des parties. Le Groupe a tenu compte de ces exemples collectifs dans son éventuelle pondération des données probantes sur des pratiques systémiques plus larges.
24. Le 19 novembre, le Groupe a approuvé de façon consensuelle son rapport (UNAIDS/PCB (43)/CRP1), lequel a été adressé au Bureau. Après s'être réuni le 22 novembre, le Bureau a décidé de transmettre le rapport du Groupe au Secrétariat de l'ONUSIDA pour qu'il prépare la réponse de sa direction avant la communication du rapport et de la réponse apportée par la direction aux membres du Conseil de Coordination du Programme.
25. Après la réunion du Bureau du 19 novembre, le Secrétariat de l'ONUSIDA lui a communiqué les recommandations du Conseiller juridique indépendant au Conseil de Coordination du Programme sur les modalités de diffusion du rapport du Groupe d'experts indépendants. Ces recommandations conseillaient notamment au Bureau de parvenir à un consensus et d'indiquer explicitement au Secrétariat si le rapport devait être publié dans le cadre d'une « diffusion normale » ou d'une « diffusion exclusive » aux membres du Conseil de Coordination du Programme.
26. Le Bureau n'est pas parvenu à approuver par consensus les modalités de diffusion du rapport aux membres du Conseil. Par conséquent, le Conseiller juridique indépendant a recommandé au Bureau de soumettre la question au vote des membres du Conseil de Coordination du Programme pour remédier à l'absence de consensus au sein du Bureau par le biais d'un processus de prise de décisions intersessions (conformément au paragraphe 3 de l'Annexe 3 du *Modus Operandi*).
27. Le 6 décembre, le processus de prise de décisions intersessions a abouti et le rapport du Groupe d'experts indépendants et la réponse apportée par la direction ont été publiquement diffusés via le site Internet de l'ONUSIDA.
28. Le rapport du Groupe d'experts indépendants, la réponse apportée par la direction et la déclaration du représentant de l'Association du personnel de l'ONUSIDA ont été diffusés publiquement sur le site Internet de l'ONUSIDA sous les références UNAIDS/PCB (43)/CRP1, UNAIDS/PCB (43)/18.22 et UNAIDS/PCB (43)/18.23, respectivement.

## PROPOSITIONS DE DÉCISIONS

29. Le Conseil de Coordination du Programme :
30. *Salue* la demande antérieure du Directeur exécutif de constituer un Groupe d'experts indépendants sur le harcèlement, notamment sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
31. *Rappelle* que le Conseil de Coordination du Programme a avalisé les mesures prises par son Bureau en réponse à cette demande et accepté que le Groupe soit en priorité habilité à réaliser un examen faisant autorité et à établir un ensemble complet de recommandations concernant le harcèlement, notamment sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA, et qu'il soit doté des moyens nécessaires pour le faire.
32. *Note* que le Groupe d'experts indépendants a présenté son rapport et ses recommandations au Conseil de Coordination du Programme.
33. *Note* que le Secrétariat de l'ONUSIDA a présenté la réponse apportée par la direction au Conseil de Coordination du Programme.
34. *Note* que certaines des recommandations du Groupe d'experts indépendants et la réponse apportée par la direction ont des conséquences plus larges pour l'ensemble de la famille des Nations Unies.
35. *Salue* la déclaration de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.
36. *S'engage* à renforcer sa supervision de la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
37. *Invite* le Secrétariat de l'ONUSIDA à :
- a. Mettre pleinement en œuvre les mesures présentées dans la réponse apportée par la direction et lui demande de renforcer davantage cette réponse en tenant compte des recommandations le concernant du Groupe d'experts indépendants, de façon solide, mesurable, opportune et ambitieuse.
  - b. Appliquer les normes les plus élevées pour s'attaquer au harcèlement, notamment sexuel, aux intimidations et aux abus de pouvoir afin de créer et de témoigner de l'existence d'un lieu de travail exemplaire pour l'ensemble de la famille des Nations Unies – qui valorise les personnes dans toute leur diversité et les autonomise.
  - c. Présenter un rapport d'avancement sur la mise en œuvre des questions susmentionnées lors de la 44e réunion du Conseil de Coordination du Programme.

[Annexes à suivre]

## Annexe 1

### TERMES DE RÉFÉRENCE

#### HISTORIQUE ET CONTEXTE

##### À propos de l'ONUSIDA

Établi en vertu d'une Résolution de l'ECOSOC, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) soutient et coordonne les efforts menés par onze organismes coparrainants de l'ONU (HCR, UNICEF, PAM, PNUD, UNFPA, ONUDC, ONU Femmes, OIT, UNESCO, OMS et Banque mondiale). L'ONUSIDA travaille également avec de nombreux autres partenaires des secteurs public et privé dans le cadre de la riposte mondiale au sida.

Le travail de l'ONUSIDA est supervisé par le Conseil de Coordination du Programme (CCP), composé des représentants de 22 gouvernements de toutes les régions géographiques, de 5 représentants d'organisations non gouvernementales (incluant des personnes vivant avec le VIH) et des 11 Coparrainants. Les Coparrainants se réunissent également au sein du Comité des organismes coparrainants (COC), qui est un comité permanent du CCP. Le Secrétariat de l'ONUSIDA est présent dans près de 80 pays et possède 6 bureaux régionaux (Asie et Pacifique, Europe orientale et Asie centrale, Afrique orientale et australe, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Afrique occidentale et centrale, Amérique latine et Caraïbes).

Le programme de travail du CCP est coordonné par le Bureau du CCP, qui a pour objectif d'optimiser l'efficacité du CCP. Concrètement, le Bureau doit notamment :

- faciliter un déroulement harmonieux et efficace des réunions du CCP ;
- contribuer à la transparence des prises de décisions au sein du CCP ;
- préparer l'ordre du jour, en effectuant des recommandations relatives à l'ordre des points de discussion et au temps qui leur sera consacré ;
- fournir des directives pour les documents du CCP, le cas échéant ; et
- assurer d'autres fonctions, selon les demandes du CCP.

##### Contexte de la création du Groupe d'experts indépendants (le Groupe) sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, y compris sexuel<sup>1</sup>, les intimidations et les abus de pouvoir<sup>2</sup> au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA

---

<sup>1</sup> « Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui, ou à créer sur le lieu de travail un climat intimidant, hostile ou offensant. » <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement>

<sup>2</sup> L'abus d'autorité est défini comme suit dans le Code d'éthique et de déontologie de l'OMS :

##### 4.1.3 Abus d'autorité/de pouvoir

26. L'abus d'autorité/de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Ce problème est d'autant plus grave lorsque l'auteur use de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour avoir un impact négatif sur la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui (incluant, sans toutefois s'y limiter, les nominations, affectations, renouvellements de contrat, évaluations des performances et promotions). Il pourra s'agir, par exemple, d'exiger une rémunération en échange du renouvellement d'un contrat. L'abus d'autorité peut se traduire par un incident unique ou une série d'incidents. Il peut également se traduire par un comportement créant un climat hostile ou offensant sur le lieu de travail, à travers notamment des actes d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition. En revanche, les décisions prises de façon appropriée dans l'exercice de responsabilités de supervision et d'encadrement ne sont pas considérées comme des abus d'autorité.

27. Les membres du personnel de l'OMS doivent faire preuve de respect dans le cadre de leurs interactions avec leurs collègues, en particulier lorsqu'il s'agit de personnes sous leur supervision.

Le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, fait actuellement l'objet d'une attention toute particulière et nécessaire dans de multiples secteurs, y compris dans le secteur privé, dans les organismes gouvernementaux, dans les organisations internationales et au sein de la société civile. En effet, bien qu'ils soient répandus dans de nombreux environnements, les actes de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, ont été, dans une large mesure, sous-déclarés. Les Nations Unies (ONU) et l'ONUSIDA n'échappent pas à cette réalité. Il convient donc de faire le point sur ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, sur le lieu de travail, mais aussi de définir des bonnes pratiques et des mesures concrètes permettant de mieux faire face au harcèlement à l'avenir.

L'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) recueille l'opinion du personnel sur le harcèlement et les mauvais traitements depuis 2011 dans le cadre de son enquête anonyme réalisée chaque année. Ainsi, en 2017, 5,4 % des 427 participants (soit 23 personnes) ont déclaré avoir été confrontés à des actes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Le personnel a également déclaré avoir subi des mauvais traitements<sup>1</sup>, des actes de discrimination<sup>2</sup> et des abus d'autorité<sup>3</sup>.

Ces données préoccupent beaucoup l'ONUSIDA, qui reconnaît que les actes de harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir constituent souvent une forme de violence sexiste dans un contexte plus large d'inégalité entre les sexes. En vertu de son engagement visant à respecter et promouvoir les droits de l'Homme, l'égalité des sexes et la diversité, le Secrétariat de l'ONUSIDA a donc pris diverses mesures en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail. Elles incluent un cadre politique avec des règles et réglementations, ainsi que des procédures pour le signalement des actes de harcèlement. Parmi les actions engagées, on peut également citer plusieurs communications du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, Michel Sidibé, adressées à l'ensemble du personnel. Elles ont été l'occasion pour lui de revenir sur les différentes mesures mises en place : une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement au sein de l'ONUSIDA ; une formation en ligne obligatoire sur la prévention et la lutte contre le harcèlement ; des visites visant à assurer le bien-être du personnel et un renforcement des capacités dans les bureaux locaux et les départements, afin de résoudre les problèmes d'encadrement ou de fonctionnement ; et des séances consacrées au harcèlement sexuel et à l'éthique, organisées en présence des cadres et du personnel.

Les membres du personnel ont aussi été informés sur les mécanismes formels et informels à leur disposition pour soumettre une plainte, et ont reçu des rappels sur la politique et les procédures relatives aux signalements et à la protection contre les représailles. L'organisation leur fournit également assistance et soutien par l'intermédiaire du service de gestion des ressources humaines, du Directeur de la déontologie, des services dédiés à la santé et au bien-être du personnel, ou encore du Bureau du Médiateur.

Toutefois, malgré l'application de ces mesures et bien que quelques progrès aient été constatés dans certaines régions, les chiffres de l'enquête menée par l'USSA auprès du personnel ont très peu évolué au fil des ans en termes de harcèlement, de mauvais traitements et d'abus d'autorité.

---

<sup>1</sup> On m'a confié des tâches rabaissantes (43 %) ; on a dit du mal de moi (42 %) ; on m'a crié dessus (32 %) ; on s'est moqué de moi devant d'autres personnes (24 %) ; on a critiqué ma vie privée (17 %) ; on m'a attribué des noms vulgaires ou dégradants (14 %)

<sup>2</sup> Ces actes de discrimination étaient basés sur les origines ou la nationalité (10 %), le sexe (8 %), les opinions politiques ou religieuses (7 %), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (5 %), et le handicap (4 %)

<sup>3</sup> On m'a demandé de faire des heures supplémentaires de façon répétée (36 %) ; mon travail a été sous-estimé ou jugé de façon blessante (25 %) ; j'ai subi des menaces liées à la conservation de mon emploi (15 %)

Par ailleurs, le Secrétariat de l'ONUSIDA a récemment fait l'objet d'une plainte formelle en lien avec des actes de harcèlement sexuel, qui a retenu l'attention des médias. Cela a incité davantage de personnes à s'exprimer sur leurs expériences. En s'appuyant sur les chiffres trop constants de l'enquête auprès du personnel, sur l'affaire publique et sur les préoccupations exprimées ensuite par d'autres personnes, un certain nombre d'États membres ont donc affirmé que la lutte contre le harcèlement devait être une priorité pour l'ONUSIDA et l'ensemble des Nations Unies.

En février 2018, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA a annoncé un plan en cinq points pour prévenir et lutter contre le harcèlement, y compris sexuel, et contre les comportements contraires à l'éthique au sein de l'ONUSIDA. L'objectif est de veiller à ce que les comportements inappropriés et les abus d'autorité soient repérés très tôt, à ce que les mesures prises soient convenablement documentées et à ce que des actions soient engagées rapidement et efficacement dans le respect des procédures. La mise en œuvre de ce plan en cinq points sera dirigée par Gunilla Carlsson, récemment nommée au poste de Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance.

Le Directeur exécutif a également demandé la création d'un Groupe d'experts indépendants destiné à fournir des recommandations à l'ONUSIDA sur ce qui doit être fait pour prévenir et lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Lors de la réunion du Bureau du CCP organisée le 28 février 2018, le Président du CCP a rappelé l'importance de ce sujet. Le Bureau a alors convenu que l'ONUSIDA devait en faire une priorité et qu'il serait approprié pour le CCP de lui consacrer un débat.

Enfin, le Bureau a convenu que le Groupe d'experts indépendants serait constitué et supervisé par le CCP par son intermédiaire, et que le plan en cinq points pourrait être adapté en fonction de ses recommandations, le cas échéant.

## OBJECTIFS

Le Groupe :

- **Examinera** la situation actuelle au Secrétariat de l'ONUSIDA en revenant également sur les sept dernières années, afin d'évaluer sa culture organisationnelle (au siège, mais aussi dans les bureaux régionaux et nationaux). Il s'intéressera tout particulièrement au harcèlement, y compris sexuel, aux intimidations, aux abus de pouvoir et aux représailles. Il cherchera également à comprendre l'écart entre le faible nombre de plaintes formelles déposées et les chiffres élevés en matière de harcèlement recensés dans l'enquête anonyme auprès du personnel.
- **Évaluera** l'efficacité des politiques et procédures existantes en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, mais aussi contre les intimidations, les représailles et les abus de pouvoir dans l'environnement de travail du Secrétariat de l'ONUSIDA.
- **Recommandera** un ensemble complet de mesures prioritaires en lien avec la culture organisationnelle, les politiques et des procédures équitables, afin de permettre au Secrétariat de l'ONUSIDA et à ses dirigeants, ainsi qu'à l'ensemble des Nations Unies, le cas échéant, d'instaurer clairement une politique de tolérance zéro. L'objectif sera de prévenir, de gérer et de lutter efficacement contre le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations, les représailles et les abus de pouvoir sur le lieu de travail. Il s'agira également de tirer les enseignements du passé et de s'inspirer des bonnes pratiques d'organismes coparrainants de l'ONU et d'autres partenaires pour fournir des recommandations sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (dans le cadre des relations entre le personnel et les bénéficiaires), mais aussi contre la discrimination.

## Portée de la mission – Thématiques à traiter

Le Groupe examinera et évaluera les thématiques ci-dessous, afin de transmettre des recommandations en la matière. Parmi ces thématiques, certaines relèveront exclusivement du contrôle de l'ONUSIDA, tandis que d'autres dépendront de systèmes externes. Le Groupe s'intéressera à tous les domaines pertinents, en tenant compte des politiques et procédures existantes au sein de l'ONU, mais aussi des bonnes pratiques mises en œuvre en dehors du système onusien. Il veillera également à une formulation adaptée des recommandations en fonction des postes de direction occupés et des responsabilités de chacun.

- **Leadership et culture** – Qu'est-ce qui ne fonctionne pas actuellement ? Comment les dirigeants de l'ONUSIDA peuvent-ils créer une culture organisationnelle à la fois sûre et valorisante, dans laquelle le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir sont inacceptables, et permettant aux personnes de remettre en cause, sans crainte, tout comportement inapproprié ?
- **Politiques et stratégies de prévention du harcèlement, y compris sexuel, des intimidations et des abus de pouvoir** – Comment les politiques, systèmes et mécanismes actuels doivent-ils être améliorés ? Comment sont-ils mis en œuvre concrètement ? Quelles bonnes pratiques pourraient être appliquées en matière notamment de politiques et stratégies officielles, de formation et de renforcement des capacités, de communications internes, de réseaux de soutien par les pairs ou encore d'espaces permettant aux personnes de s'exprimer et de signaler leurs préoccupations en toute sécurité avant que la situation ne s'aggrave ?
- **Signalements formels** – Il s'agira d'une des questions clés auxquelles le Groupe devra répondre : si le nombre de cas de harcèlement sexuel est plutôt stable, pourquoi les plaintes formelles sont-elles si peu nombreuses ? Les mesures mises en place sont-elles suffisantes pour protéger les personnes qui soumettent des plaintes ? La sous-déclaration constitue-t-elle un problème au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA ? Que peut-on faire pour que les personnes subissant des actes de harcèlement, y compris sexuel, des intimidations et des abus de pouvoir aient suffisamment confiance en nos politiques et procédures pour soumettre des plaintes formelles, le cas échéant ?
- **Processus d'enquête et accès à la justice** – Le Groupe examinera les processus d'enquête mis en œuvre par le Secrétariat de l'ONUSIDA, ainsi que les processus de soutien déployés par le service financier et les ressources humaines. Il transmettra également des recommandations visant à garantir que ces processus sont à la fois équitables et adaptés. Enfin, il s'intéressera aux bonnes pratiques en lien notamment avec les normes de preuve, la confidentialité, la capacité juridique, les délais de traitement et la réactivité.
- **Contrôles et assurance** – Le Groupe fournira des recommandations afin de veiller à ce que le Secrétariat de l'ONUSIDA dispose de systèmes internes suffisamment efficaces pour identifier les comportements inacceptables et prendre rapidement des mesures correctives. En s'appuyant sur les bonnes pratiques en la matière, il transmettra aussi des recommandations visant à garantir que les partenaires bénéficiant d'un soutien de l'ONUSIDA ont accès à des mécanismes de protection adaptés contre le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir.
- **Responsabilisation** – Le Groupe transmettra des recommandations pour veiller à ce que chacun assume clairement ses responsabilités à tous les niveaux de l'organisation (qu'il s'agisse des hauts responsables, des cadres ou de tout autre membre du personnel). Les sujets à traiter dans ce domaine pourront inclure les systèmes d'évaluation des performances et de revue de direction, les conséquences en cas de comportement inapproprié ou contraire à l'éthique connu du personnel, etc.

Même si le Groupe aura accès à des informations confidentielles et pourra évaluer les enquêtes réalisées au cours des dernières années, il ne s'agira pas d'analyser formellement

les précédentes enquêtes ni de mener des investigations sur des cas spécifiques. La confidentialité des informations auxquelles le Groupe aura accès sera d'ailleurs garantie à travers la mise en place de contrôles appropriés, tels que la suppression des noms des personnes impliquées dans des cas spécifiques.

## **COMPOSITION DU GROUPE**

Le Groupe sera composé d'environ 3 à 5 experts indépendants, spécialisés dans les domaines suivants :

- Droits de l'Homme, éthique et égalité des sexes
- Culture organisationnelle, leadership et performances
- Harcèlement sexuel
- Ressources humaines, incluant la discrimination sur le lieu de travail (sous toutes ses formes)
- Violences à l'encontre des femmes et des hommes dans toute leur diversité, incluant l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que la défense des victimes
- Organisations internationales et environnements multiculturels
- Intégrité dans la vie publique, avec une certaine connaissance des organes de contrôle publics

Dans la mesure du possible, le Groupe devra assurer une représentation géographique équilibrée et être composé paritairement d'hommes et de femmes.

Les membres du Groupe devront également soumettre une Déclaration d'intérêt (DI) et signer un engagement de confidentialité.

## **RESSOURCES MISES À LA DISPOSITION DU GROUPE**

Le Secrétariat donnera au Groupe un accès complet à toutes les informations demandées, en lien notamment avec :

- Des politiques pertinentes de l'OMS et de l'ONUSIDA, incluant des politiques sur le harcèlement, la diversité et l'inclusion, la protection des lanceurs d'alerte, etc.
- Le Plan d'action pour l'égalité des sexes de l'ONUSIDA
- Le Statut et le Règlement du personnel de l'OMS
- Les résultats des enquêtes menées par l'USSA entre 2011 et 2018, fournis par l'USSA
- Les rapports de progression sur le plan d'action en cinq points de l'ONUSIDA
- Les moyens formels et informels utilisés dans le cadre de la gestion des plaintes pour harcèlement
- Des entretiens avec des membres du personnel actuels et d'anciens employés, en garantissant la protection des informations et dans une volonté de constituer un échantillon à la fois représentatif et équilibré (selon les catégories et critères qui seront définis par le Groupe)

En cas de désaccord entre le Secrétariat et le Groupe sur le fait qu'une information doive ou non lui être transmise, il reviendra au Bureau du CCP de trancher, en s'appuyant si nécessaire sur des conseils juridiques.

Le Groupe disposera d'un budget affecté au Cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités de l'ONUSIDA (UBRAF), afin de financer les travaux spécifiques qui pourront s'avérer nécessaires dans le cadre de son analyse et de l'élaboration de ses recommandations.

Un membre du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA jouera un rôle de référent pour fournir toutes les informations pertinentes au Groupe et au Bureau du CCP, le cas échéant.

Le Bureau du CCP pourra choisir un ou plusieurs candidats appropriés pour assurer ces fonctions.

## RÉSULTATS ATTENDUS

- Présentation du Président et des membres du Groupe lors de la 42<sup>ème</sup> réunion du CCP
- Rédaction d'un rapport préparatoire avant le rapport final
- Présentation du rapport final incluant les recommandations du Groupe lors de la 43<sup>ème</sup> réunion du CCP

## GOVERNANCE

Les Termes de référence, le calendrier, ainsi que les exigences en matière de gouvernance et de reporting seront définis par le CCP, par l'intermédiaire du Bureau du CCP. Celui-ci est actuellement composé du Président du CCP (Royaume-Uni), de la Vice-Présidente du CCP (Chine), du Rapporteur (Algérie), de la Déléguée aux ONG représentant l'Amérique latine et les Caraïbes, et du HCR en tant que Président du Comité des organismes coparrainants. Conformément au Modus Operandi du CCP, le Président, la Vice-Présidente et le Rapporteur du Bureau du CCP ont été élus par le CCP en tenant compte d'une répartition géographique équitable. Le Bureau consultera les États membres, les ONG et les Coparrainants afin de finaliser l'approche à adopter, et veillera à tenir les membres du CCP informés tout au long du processus. Enfin, le Bureau du CCP agira également en tant que structure de supervision du Groupe.

### Société de recrutement de cadres et société de services professionnels

Le Bureau du CCP engagera, par l'intermédiaire du Secrétariat de l'ONUSIDA et à l'aide de son système d'achat, une société de recrutement de cadres et une société de services professionnels. La société de recrutement de cadres sera chargée de constituer le Groupe et fournira une liste de candidats adaptés. La société de services professionnels préparera, quant à elle, un projet de cadre conceptuel sur la base des Termes de référence du Groupe et contribuera à son travail global.

Ce cadre conceptuel devra inclure un budget et définir les ressources supplémentaires requises, notamment pour des services de secrétariat et des fonctions de soutien visant à recueillir des informations et à fournir une analyse détaillée et un diagnostic sur les thématiques entrant dans le cadre des Termes de référence. Cette équipe apportera une aide essentielle au Groupe et aura à sa disposition les mêmes ressources que lui. Elle interviendra au cours de périodes d'analyse à la fois brèves et intensives.

### Sélection

La société de recrutement de cadres pourra recevoir des recommandations concernant le Groupe. Elle proposera également une liste de candidats potentiels pour le Président et les membres du Groupe, qui sera soumise à l'approbation du Bureau du CCP. L'objectif sera ainsi de veiller à ce que le Groupe remplisse l'ensemble des critères définis en termes de mission, de profils, d'expertise et d'expérience.

### Consultations

Le Groupe mènera une vaste consultation auprès de parties prenantes essentielles, incluant notamment :

- des membres du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA ;
- d'anciens employés du Secrétariat de l'ONUSIDA ;

- l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) ;
- des organisations de la société civile ;
- des Coparrainants de l'ONUSIDA ; et
- des États membres.

Ce processus de consultation sera mené de façon claire, structurée et transparente.

Calendrier indicatif :

<b>Action</b>	<b>Description</b>	<b>Date</b>
Accord sur l'approche à adopter pour la création du Groupe d'experts indépendants	Examen des Termes de référence et du calendrier par tous les groupes d'intérêt du CCP	AVRIL - MAI
Proposition par une société de recrutement de cadres d'une liste de candidats pouvant intégrer le Groupe, soumise à l'approbation du Bureau du CCP  Sélection d'une société de services professionnels pour initier le travail du Groupe	Formation du Groupe et phase préparatoire  Processus d'appel d'offres par l'intermédiaire des services d'achat formels du Secrétariat de l'ONUSIDA	MAI - JUIN
Examen	Recherches, entretiens et visites au siège, ainsi que dans des bureaux régionaux et nationaux  Travail du Groupe, sous la supervision du Bureau du CCP	JUILLET - AOÛT
Évaluation	Travail du Groupe, sous la supervision du Bureau du CCP	SEPTEMBRE
Recommandations	Travail du Groupe, sous la supervision du Bureau du CCP  Finalisation du rapport	OCTOBRE
Préparation de la réponse apportée par la direction	Préparation de la réponse apportée par la direction de l'ONUSIDA	NOVEMBRE
43 <sup>ème</sup> réunion du CCP	Présentation des recommandations et des décisions finales du CCP  Réponse de la direction de l'ONUSIDA	DÉCEMBRE

Reporting

Le rapport final du Groupe sera transmis au CCP de l'ONUSIDA par l'intermédiaire du Bureau du CCP.

Le Président du Groupe fournira également des mises à jour régulières au Bureau du CCP. Ces rapports de progression seront d'ailleurs utilisés pour compléter et perfectionner la mise en œuvre du plan d'action en cinq points de l'ONUSIDA.

Le Président et les membres du Groupe seront présentés lors de la 42<sup>ème</sup> réunion du CCP, qui se déroulera du 26 au 28 juin 2018.

Les recommandations finales du Groupe seront présentées lors de la 43<sup>ème</sup> réunion du CCP. À l'instar de l'ensemble des rapports du CCP, les recommandations finales devront donc être finalisées 6 semaines avant la réunion (à savoir le 1<sup>er</sup> novembre). La 43<sup>ème</sup> réunion du CCP sera également l'occasion pour le Secrétariat de l'ONUSIDA de présenter la réponse de sa direction.

## **MODALITÉS DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT ATTENDU**

Pour répondre aux besoins qui auront été définis, le Groupe participera à des réunions toutes les 6 semaines. Les membres du Groupe devront ainsi participer à environ 5 réunions. Ils devront aussi examiner, commenter et approuver la version préliminaire et la version finale du rapport du Groupe. Dans la plupart des cas, il conviendra de privilégier des réunions en face-à-face, tout en tenant compte du besoin de rapidité, du calendrier et des ressources. Entre deux rencontres, le Groupe travaillera à distance et pourra organiser des réunions virtuelles, le cas échéant.

Les décisions du Groupe seront adoptées par consensus et son rapport final devra être approuvé par l'ensemble de ses membres. En cas d'impossibilité à trouver un consensus, les membres du Groupe ayant des avis divergents pourront faire part de leurs préoccupations dans une annexe jointe au rapport final.

Le Président préparera le rapport du Groupe et présentera également ses conclusions au CCP et à la direction de l'ONUSIDA.

Le rapport final du Groupe devra être approuvé par ses membres et mis à la disposition du CCP.

## **PRINCIPES DIRECTEURS RÉGISSANT LE TRAVAIL DU GROUPE**

Tous les aspects du travail de l'ONUSIDA sont régis par les principes directeurs suivants :

- alignement avec les priorités des parties prenantes nationales ;
- implication significative et mesurable de la société civile, et en particulier des personnes vivant avec le VIH et des populations les plus vulnérables à une infection par le VIH ;
- respect des droits de l'Homme et de l'égalité des sexes ;
- utilisation des meilleures connaissances techniques et scientifiques disponibles ;
- promotion d'une riposte globale au sida intégrant prévention, traitement, soins et soutien.

Les membres du Groupe seront également tenus de :

- s'engager en faveur des droits de l'Homme, de l'égalité des sexes, du respect de la diversité, de l'inclusion, de la transparence et de la responsabilisation ;

- prendre en compte différentes perspectives, notamment en termes de diversité culturelle, ou encore de diversité des orientations sexuelles et des genres ;
- chercher à obtenir la participation et l'engagement des États membres des Nations Unies, de la société civile, des Coparrainants de l'ONUSIDA et du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA ;
- mettre en œuvre une approche prospective en cherchant à définir de futures stratégies potentielles sur la base des expériences passées, des enseignements tirés et des bonnes pratiques à l'échelle internationale ;
- collaborer avec les autres membres du Groupe et toutes les personnes contribuant au travail du Groupe.

**Annexe 2 : Note du Directeur exécutif de l'ONUSIDA aux membres du CCP en date du 22 avril 2018**

Chers Membres du Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA,

J'aimerais vous remercier toutes et tous pour le travail que vous effectuez pour établir et mettre en œuvre un Groupe d'experts indépendant afin de cibler la meilleure manière de prévenir et d'aborder le harcèlement, les abus et les comportements contraires à l'éthique au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA. J'apprécie vivement que vous ayez répondu à ma demande à ce sujet, et je vous suis reconnaissant pour votre leadership collectif, en particulier celui du Royaume Uni, président du Conseil de Coordination du Programme, qui a offert de diriger cette activité d'une importance capitale.

Je soutiens pleinement le travail du groupe et vous fournirai tout ce qui est nécessaire pour faire en sorte que ce processus soit aussi transparent et couronné de succès que possible. Il convient que ce groupe soit indépendant de la haute direction de l'ONUSIDA et que le Bureau du CCP consulte les États Membres, les ONG auprès du CCP, les Coparrainants de l'ONUSIDA et le personnel de l'ONUSIDA à propos de son travail. Je me réjouis de recevoir le rapport du groupe (qui sera soumis à la 43<sup>ème</sup> réunion du CCP en décembre) et m'engage à mettre en œuvre rapidement ses recommandations et à donner suite à toute mesure que le groupe pourrait recommander auparavant à titre provisoire.

La création du Groupe d'experts indépendant va précisément dans le bon sens. Le travail qu'effectuera le groupe pour passer en revue la manière dont l'ONUSIDA a agi face aux allégations de harcèlement dans le passé et les recommandations qu'il fera sur les façons dont l'ONUSIDA peut améliorer son approche garantiront que les politiques et procédures de l'ONUSIDA sont conformes aux normes internationales les plus élevées. Cette analyse et cette réforme amélioreront sans aucun doute la manière dont l'ONUSIDA répond à chaque cas de harcèlement qui pourrait se produire à l'avenir. À la suite de l'évaluation par le groupe, d'importantes réformes seront mises en place pour protéger et habiliter davantage notre personnel.

Vos activités liées au Groupe d'experts indépendant contribueront également à documenter de futures réflexions quant aux politiques et procédures liées au harcèlement, aux abus et aux comportements contraires à l'éthique parmi les 11 Coparrainants du Programme commun et à travers le système des Nations Unies. En fait, j'ai l'espoir que notre collaboration documentera des activités bien au-delà de l'ONUSIDA et des Nations Unies, car nous apprendrons activement les uns des autres, pour contribuer à faire en sorte que tous les environnements de travail favorisent la dignité de chaque individu et aient une tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus.

Le respect pour chaque personne est ancré au plus profond de mon être et fait partie intégrante de mon caractère. C'est la raison pour laquelle je fais le travail que je fais et pour laquelle j'ai tant milité pour faire en sorte que celles et ceux qui sont exposés au risque de VIH ou ont besoin de soins et de traitement essentiels soient atteints.

Je voudrais vous assurer que j'ai toujours été, et que je reste engagé sans équivoque en faveur d'une culture de zéro harcèlement, abus et comportement contraire à l'éthique à l'ONUSIDA. Je n'ai jamais toléré, et ne tolérerai jamais, le harcèlement, sexuel ou autre, ou

les comportements contraires à l'éthique. À ce jour, toutes les allégations qui ont été formulées officiellement à l'ONUSIDA ont fait l'objet d'investigations par le biais des processus actuellement en place. Toutes les personnes qui ont été soumises à un harcèlement ont bénéficié d'une protection complète.

Je suis conscient qu'à la fois une meilleure prévention du harcèlement et un système capable de répondre plus rapidement aux allégations de harcèlement sont des mesures cruciales pour permettre à l'ONUSIDA de transformer son approche. C'est la raison pour laquelle j'ai recommandé la création du Groupe d'experts indépendant en plus du Plan provisoire en cinq points de l'ONUSIDA. Le Plan en cinq points a été lancé en février 2018 et vise à faire en sorte que tout comportement inapproprié – notamment harcèlement/harcèlement sexuel – ou abus d'autorité soient repérés immédiatement, et que les plaintes soient convenablement documentées et traitées rapidement, et de manière efficace. Le Plan en cinq points appelle également à de meilleures protections pour les plaignants et les dénonciateurs.

Toutefois, aucune organisation et aucun dirigeant n'est parfait. J'aimerais souligner qu'il n'a jamais été mon intention de heurter ou de blesser quiconque, et que si je l'ai fait, à un moment ou un autre, je vous prie de m'en excuser. Je suis profondément désolé pour ce que certains membres du personnel de l'ONUSIDA ont subi. Personne ne devrait jamais être confronté à du harcèlement, quel qu'il soit. Je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour faire en sorte que la culture de l'ONUSIDA soit telle qu'elle ne permette à personne de se sentir menacé – et au sein de laquelle personne ne soit menacé. Je suis engagé à prendre des mesures à l'encontre des responsables et à protéger les victimes. Les gens qui s'expriment et portent plainte aident l'organisation. L'ONUSIDA ne peut en aucune manière tolérer un comportement inapproprié qui contrevient à nos politiques.

Mon objectif désormais est de faire avancer l'ONUSIDA, d'habiliter, de soutenir et de protéger encore davantage le personnel tout entier afin que nous puissions fournir des résultats pour les personnes que nous servons. Atteindre la vision de l'ONUSIDA – zéro nouvelle infection à VIH, zéro décès lié au sida et zéro discrimination – exige une organisation forte, transparente et éthique, qui montre son engagement vis-à-vis de ses valeurs fondamentales. Le processus commence avec moi. Une tolérance zéro pour le harcèlement, les abus et les comportements contraires à l'éthique est au centre de notre mission et doit être appliquée de manière efficace sur notre lieu de travail.

Je me suis battu toute ma vie pour l'égalité des sexes et pour promouvoir le leadership des femmes. Je sais qu'il est de ma responsabilité de garantir que l'ONUSIDA soit un lieu où les femmes sont en sécurité, sont valorisées et ont les mêmes pouvoirs et les mêmes chances que leurs collègues masculins. Je prends cette responsabilité très au sérieux. C'est la raison pour laquelle j'ai recommandé l'établissement d'un nouveau Plan d'action pour l'égalité des sexes 2018-2023.

Au cours des cinq dernières années, l'ONUSIDA a bien progressé en direction de notre objectif de parité entre les sexes. La proportion des Directeurs de l'ONUSIDA dans les pays qui sont des femmes est passée de 27% en 2013 à 48% en 2015 ; 54% de l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA sont des femmes, 47% de l'ensemble du personnel au-dessus du niveau P4 sont des femmes, et 44% de l'ensemble du personnel au-dessus du niveau P5

sont des femmes. L'objectif du nouveau Plan d'action de l'ONUSIDA pour l'égalité des sexes est unique : la parité entre les sexes à travers tous les niveaux à l'ONUSIDA.

Une fois encore, j'apprécie vivement votre appui et votre leadership et je me réjouis de travailler avec vous pour faire de l'ONUSIDA un modèle de réforme.

Avec mes salutations les meilleures,

Michel Sidibé

### Annexe 3

## LETTRE DU BUREAU DU CCP ADRESSÉE LE 17 MAI AU DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'ONUSIDA

Michel Sidibé  
Directeur exécutif de l'ONUSIDA

17 mai 2018

### Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la lutte contre le harcèlement

Cher Michel,

Nous vous écrivons au nom du Bureau du Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA (CCP), composé du Royaume-Uni, de la Chine et de l'Algérie, qui occupent respectivement les postes de Président, Vice-Président et Rapporteur ; de GESTOS-HIV, Communication and Gender, qui représente la délégation des ONG au sein du CCP ; et du HCR, en tant que Président du Comité des organismes coparrainants.

Nous tenons à vous remercier pour le message que vous avez adressé au CCP le 22 avril 2018, dans lequel vous affirmez clairement votre soutien pour le travail du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA (le Groupe), ainsi que votre engagement à mettre en œuvre rapidement ses recommandations.

Au nom du CCP, le Bureau attend du Groupe des recommandations fortes sur l'ensemble des aspects liés à la prévention et à la lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, les abus et les comportements contraires à l'éthique au sein de l'ONUSIDA. Nous espérons également que ces recommandations pourront s'appliquer au-delà de l'ONUSIDA.

Le travail du Groupe sera mené parallèlement à la mise en œuvre du plan d'action en cinq points, qui a pour objectif de veiller à ce que les comportements inappropriés et les abus d'autorité soient repérés très tôt, à ce que les mesures prises soient convenablement documentées et à ce que des actions alliant rapidité et efficacité soient engagées dans le respect des procédures.

Le Bureau s'est réuni le 30 avril pour discuter et convenir des Termes de référence (TDR), des accords de gouvernance et du processus de sélection du Groupe, ainsi que du calendrier de reporting à l'approche de la 42<sup>ème</sup> réunion du CCP, qui se déroulera en juin, et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> réunion du CCP, prévue en décembre prochain.

Même si son travail sera orienté vers l'avenir, le Groupe **analysera** la situation actuelle au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA en revenant également sur les sept dernières années. Il évaluera ainsi sa culture organisationnelle en s'intéressant tout particulièrement au harcèlement, y compris sexuel, aux intimidations et aux abus de pouvoir.

Le Groupe **évaluera** aussi l'efficacité des politiques et procédures en vigueur. Il **recommandera** ensuite un ensemble complet de mesures prioritaires en lien avec la culture organisationnelle, les politiques et les procédures, afin de permettre au Secrétariat de l'ONUSIDA, ainsi qu'à l'ensemble des Nations Unies, le cas échéant, de prévenir et lutter efficacement contre le harcèlement, y compris sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, les intimidations et les abus de pouvoir sur le lieu de travail.

Le Groupe n'a pas l'intention de rouvrir d'anciens dossiers ni d'enquêter de façon spécifique sur des cas individuels antérieurs. Il devra néanmoins pouvoir accéder à toutes les informations pertinentes relatives à des cas antérieurs, afin d'évaluer la gestion à la fois formelle et informelle de ces plaintes.

Par ailleurs, le Groupe disposera de ressources suffisantes et adaptées pour atteindre ses objectifs. Cela impliquera notamment de faire appel à une société de recrutement de cadres et à une société de services professionnels, chargées respectivement de constituer le Groupe et de l'assister dans l'élaboration de son rapport.

Les États membres, les ONG et les Coparrainants ont été consultés par le Bureau du CCP pour la finalisation des TDR et d'autres accords.

Le Groupe a pour objectif de présenter un rapport finalisé en décembre prochain, lors de la 43<sup>ème</sup> réunion du CCP. Une réponse de la direction de l'ONUSIDA sera alors attendue par le CCP.

À travers cette lettre commune, le Bureau du CCP vous invite, ainsi que l'ensemble de la direction et de votre personnel, à coopérer pleinement avec le Groupe et à soutenir son travail. Il conviendra notamment de lui faciliter l'accès à toutes les informations sensibles et à tous les documents internes pertinents.

Nous saluons d'ailleurs votre engagement, dans votre lettre, à fournir tous les éléments nécessaires pour faire en sorte que ce processus soit le plus transparent et le plus efficace possible.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

S.E. Julian Braithwaite,  
Président du Conseil de Coordination du  
Programme de l'ONUSIDA

Mme Zhao Lina,  
Vice-Présidente du Conseil de Coordination  
du Programme de l'ONUSIDA

S.E. Boudjemâa Delmi,  
Rapporteur du Conseil de Coordination du  
Programme de l'ONUSIDA

M. Filippo Grandi,  
Président du Comité des organismes  
coparrainants

Mme Alessandra Nilo,  
coordinatrice exécutive de GESTOS-HIV,  
Communication and Gender, et  
représentante de la délégation des ONG

*[Fin du document]*