



**Rapport de la cinquième réunion du Groupe de travail du Conseil de Coordination du Programme (CCP) visant à renforcer son rôle de suivi et d'évaluation de la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir à l'ONUSIDA**

**DATE :** 16 avril 2019

**LIEU :** Réunion « virtuelle » et Salle de conférence 4, Siège de l'ONUSIDA, Genève

## 1. OUVERTURE DE LA RÉUNION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

1. La présidente a ouvert la réunion et introduit le sujet, rappelant la tâche du groupe de travail ayant trait à l'évaluation, notamment : « *Le groupe de travail devra également examiner et discuter le rôle et l'intérêt d'une fonction d'évaluation indépendante pour renforcer plus largement la transformation organisationnelle, la responsabilité et la transparence. Les conclusions du groupe de travail figureront dans la politique d'évaluation révisée de l'ONUSIDA qui sera présentée lors de la 44<sup>ème</sup> réunion du CCP.* » La présidente a précisé que l'objectif de la réunion consistait à assurer une approche commune du statut de la Stratégie d'évaluation de l'ONUSIDA et à définir la manière dont le groupe de travail pourrait offrir le plus de valeur ajoutée.

## 2. PRÉSENTATION PAR LE DIRECTEUR DE L'ÉVALUATION AU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA

2. Le Directeur de l'Évaluation au Secrétariat de L'ONUSIDA a présenté une vue d'ensemble des faits ayant conduit à l'établissement d'une fonction d'évaluation indépendante à l'ONUSIDA, comme le souligne le projet de Politique d'évaluation. Il a mis en lumière les mesures prises jusqu'ici pour renforcer l'évaluation, les rôles et les responsabilités et a présenté « l'architecture de l'évaluation » ou les relations entre les diverses entités participantes. Il s'agit notamment : du CCP, d'un Comité consultatif d'experts, du Groupe d'évaluation des Coparrainants (un sous-ensemble du Groupe d'évaluation à l'échelle du système des Nations Unies au sens large) et du Bureau d'évaluation du Secrétariat de l'ONUSIDA.
3. En rapport avec le rôle du groupe de travail, le Directeur de l'Évaluation au Secrétariat de L'ONUSIDA a proposé que ce dernier pourrait se concentrer sur trois aspects définis dans le projet de politique, soit : l'architecture institutionnelle de la fonction d'évaluation ; la composition du comité consultatif d'experts ; et le budget annuel à consacrer à l'évaluation.
4. Les membres du groupe de travail ont soumis une série de questions et de commentaires auxquels le Directeur de l'Évaluation a répondu, et qui sont résumés ci-après. Les membres du groupe de travail ont apprécié l'important travail de collaboration reflété dans l'actuel projet de politique d'évaluation.
  - a. Q : Le paragraphe 47 du projet de politique indique que le Directeur de l'évaluation peut être nommé pour un maximum de 5 ans et ensuite ne peut pas être réaffecté par le Secrétariat de l'ONUSIDA à tout autre titre. Est-ce la norme à travers le système des Nations Unies ?
    - i. R : En effet, cela repose sur l'expérience et les bonnes pratiques d'autres organisations du système des Nations Unies et représente la norme actuelle pour les Directeurs de l'évaluation afin d'assurer et de réaffirmer l'indépendance du poste et de ses fonctions.
  - b. Q : Les paragraphes 53 et 54 se réfèrent aux membres du Comité consultatif d'experts proposé. Une précision : le Directeur de l'évaluation n'est pas un membre de ce comité consultatif – est-ce exact ?
    - i. R : C'est exact. Le Bureau d'évaluation assure le Secrétariat du Comité consultatif d'experts.
  - c. Q : Des commentaires sur la proposition visant à consacrer 1% des dépenses annuelles du Secrétariat de l'ONUSIDA à l'Évaluation (dans la

fourchette de 0,5% à 3% des dépenses annuelles de l'organisation, recommandée par le Corps commun d'inspection).

- i. R : Le 1% proposé, qui représente environ 2 millions de dollars par an, censé couvrir les coûts de personnel, les coûts et activités d'évaluation visant à promouvoir une culture de l'évaluation, est jugé à la fois faisable dans le climat actuel et utile, comme un point de départ pouvant être évalué et ajusté en fonction de l'expérience au fil du temps.
- d. Q : Quelle est l'évolution de l'investissement pour l'évaluation au Secrétariat de l'ONUSIDA au fil du temps ?
- i. R : Étant donné que 2018-2019 est le premier exercice biennal pour lequel les dépenses d'évaluation sont calculées séparément des dépenses liées au suivi de la performance, il n'y a pas encore de modèle établi pour rédiger des rapports au fil du temps.
- e. Q : L'architecture proposée est-elle suffisamment indépendante pour enquêter sur ce qui est nécessaire, notamment changement de culture ayant trait au harcèlement, au harcèlement sexuel et à l'abus d'autorité, dont le groupe de travail est chargé ?
- i. R : Le Directeur de l'évaluation relève directement du CCP et jouit d'une indépendance notable vis-à-vis du Secrétariat de l'ONUSIDA, notamment pour évaluer le changement de culture au fil du temps. Les évaluations choisies comprendront une combinaison de celles qui sont liées au Secrétariat de l'ONUSIDA lui-même et encore de celles qui couvrent le Programme commun.
- f. Q : Les ressources et le personnel proposés sont-ils suffisants ?
- i. R : Pour commencer, il s'agit d'une augmentation importante de l'investissement dans l'évaluation et d'un bon point de départ à réévaluer au fil du temps. En outre, les organisations coparrainantes prévoient de mettre à disposition les capacités de leur propre personnel d'évaluation pour appuyer les évaluations liées à l'ONUSIDA.
- g. S'agissant de la composition du comité consultatif, nous notons la proposition visant à inclure 3 États Membres et 1 Coparrainant. Cela fait-il toujours l'objet d'un débat ? Les 3 États Membres seraient-ils les mêmes que pour le Bureau du CCP ? Le membre d'une ONG devra-t-il être issu de ceux qui ont été formellement nommés pour le CCP, qui ne sont pas choisis en fonction de leurs compétences en matière d'évaluation ?
- i. Globalement, cette recommandation est fondée sur l'expérience à la fois de l'ONUSIDA et des autres organisations coparrainantes visant à garder le comité consultatif à petite échelle. Tous les membres du Comité consultatif d'experts sont censés offrir d'importantes compétences en matière d'évaluation.
  - ii. Sur la question des États Membres, la durée du mandat auprès du Comité consultatif d'experts est de 2 ans, offrant ainsi une opportunité d'effectuer un roulement à travers les régions au fil du temps.
  - iii. Sur la question des organisations coparrainantes, tous les Coparrainants sont déjà inclus dans le Groupe d'évaluation des Coparrainants, qui fait partie de l'architecture proposée par l'ONUSIDA en matière d'évaluation. Ainsi l'intention n'était pas d'avoir une structure qui fasse double emploi, mais de créer un mécanisme

pour permettre au Groupe d'évaluation des Coparrainants d'être représenté au Comité consultatif d'experts.

- iv. Sur la question des ONG, il est prévu que les délégations des ONG identifient une personne issue de la société civile dotée des compétences requises en matière d'évaluation pour les représenter, mais que cette personne n'a pas besoin d'être un délégué officiel existant des ONG auprès du CCP. Cela peut être précisé dans les communications au sujet du Comité consultatif d'experts.

- h. Comment la communication se fait-elle entre le Bureau d'évaluation indépendant et le Secrétariat de l'ONUSIDA ?

- i. Le Bureau d'évaluation communique avec le personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et les Coparrainants de diverses manières. Cela consiste entre autres à recueillir des commentaires sur la politique d'évaluation, le plan d'évaluation pour l'exercice biennal et les évaluations qui les concernent directement. Le personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et des Coparrainants (le cas échéant) sont appelés à répondre aux recommandations en matière d'évaluation et à préparer une réponse de la direction. Le Bureau d'évaluation s'emploie également avec le Secrétariat et les Coparrainants à promouvoir l'utilisation des évaluations et à créer des capacités d'évaluation ainsi que la sensibilisation.

- 5. Résumant globalement la réunion, la présidente a indiqué que le groupe avait atteint les objectifs de la réunion, en établissant une approche commune du projet de politique de l'ONUSIDA en matière d'évaluation et avait identifié un rôle de valeur dans l'élaboration d'une position commune du groupe de travail et la préparant pour présentation lors de la 44<sup>ème</sup> réunion du CCP. De ce fait, il est prévu que la présentation du groupe de travail contribue à la compréhension du CCP concernant cette politique d'évaluation bien élaborée, et encourage son adoption, en tant que bonne et importante mesure pour renforcer la fonction d'évaluation de l'ONUSIDA, à examiner et actualiser continuellement au fil du temps.
- 6. La présidente a en outre déclaré que la question de l'évaluation serait incluse dans l'ordre du jour de la rencontre individuelle à venir, en vue d'une conclusion.

### **3. FUTURES RÉUNIONS DU GROUPE DE TRAVAIL**

- 7. La présidente a confirmé que le groupe de travail se réunirait à nouveau à distance le mardi 23 avril pour une première discussion liée au Point 4 de son domaine de travail, soit « Options recommandées pour de meilleurs rapports sur les questions stratégiques liées à la gestion des ressources humaines au Conseil de Coordination du Programme, notamment par le biais du renforcement de la cohérence des systèmes de déclaration existants (performance de l'UBRAF et rapports financiers et actualisation sur les questions stratégiques liées à la gestion des ressources humaines ainsi que les rapports internes et externes du commissaire aux comptes). »
- 8. La présidente a également confirmé que le groupe de travail se réunirait en personne à l'ONUSIDA à Genève de 9h00 à 17h00 le jeudi 25 avril 2019. Elle a remercié les membres qui ont pu déplacer leurs engagements antérieurs afin de rendre possible cette date de réunion.
- 9. La présidente a prononcé la clôture de la réunion.

*[Fin du document]*