



**Rapport de la deuxième 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 au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA**

**DATE : 21 mars 2019**

**LIEU : Réunion « virtuelle » et salle de conférence n° 5, Siège de l'ONUSIDA, Genève**

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

1. La présidente a ouvert la réunion en faisant observer qu'il était de la responsabilité collective du Groupe de travail d'accomplir la mission confiée par le Conseil de Coordination du Programme (CCP), quels que soient les avis des membres du groupe sur les recommandations contenues dans le rapport du Groupe d'experts indépendants (GEI). Elle a ensuite exposé l'ordre du jour de la réunion.

## **2. RÉSUMÉ DU TRAVAIL À EFFECTUER**

2. La présidente a résumé les tâches devant être effectuées par le Groupe de travail dans les semaines à venir conformément aux décisions prises lors de la 43<sup>e</sup> réunion du CCP.

## **3. EXAMEN DU PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION**

3. La présidente a présenté un tableau préparé par elle-même comparant les recommandations du GEI avec le plan d'action de la direction de l'ONUSIDA (PAD, version diffusée le 20 mars). Les membres du groupe ont remercié la présidente pour ce tableau qu'ils ont jugé très utile.
4. Plusieurs membres ont fait savoir que certains ou parfois l'ensemble de leurs groupes constitutifs ne leur avaient pas encore communiqué leurs observations et que l'on pouvait s'attendre à recevoir d'autres remarques. D'autres membres ont indiqué qu'ils avaient pu consulter leurs groupes constitutifs dont ils avaient reçu des remarques très utiles.
5. Le sentiment général est que la version actuelle du PAD est beaucoup plus complète que la première réponse apportée par la direction lors de la 43<sup>e</sup> réunion du CCP en décembre 2018.
6. La question a été posée de savoir s'il était réaliste de viser « l'élimination » du harcèlement, des actes d'intimidation et des abus de pouvoir. Arguant du fait que le document était le résultat d'une vaste consultation, plusieurs membres ont mis en garde contre la tentation d'adoucir les termes utilisés ou de revoir à la baisse les engagements du PAD. Il a été convenu que le PAD devait avoir pour objectif ultime – même si celui-ci semble ambitieux – d'éliminer le harcèlement, les actes d'intimidation et les abus de pouvoir.
7. Des inquiétudes ont également été exprimées quant aux ressources supplémentaires éventuellement nécessaires pour mettre en œuvre les actions exposées dans le PAD. La présidente a indiqué que l'élaboration d'un plan chiffré figurait dans la directive du CCP et du Secrétariat de l'ONUSIDA. Le Secrétariat a fait savoir que des discussions étaient en cours avec le département « Planification et finances » concernant d'éventuels besoins en personnel et coûts supplémentaires liés à la mise en œuvre du plan d'action. L'objectif est d'établir une estimation plus précise des coûts d'ici juin 2019. Diverses modalités (p. ex. embaucher du personnel ou externaliser certaines tâches) ont été examinées et chiffrées.
8. Les membres ont rappelé l'importance d'un plan de travail chiffré, mais ont également convenu qu'il serait utile d'avoir une estimation indicative des coûts avant la session extraordinaire du CCP en mars. Le Groupe de travail a souligné qu'il était important

que le CCP et le Secrétariat de l'ONUSIDA soient prêts à fournir des ressources suffisantes pour que les mesures nécessaires puissent être prises. Un chiffrage indicatif contribuerait à préciser la manière dont les actions pourraient être menées. Les participants à la réunion ont également considéré la possible nécessité d'augmenter la capacité de base ; fermer cette possibilité affaiblirait la mise en œuvre du PAD.

9. La représentante du Secrétariat de l'ONUSIDA, qui dirige le travail sur le PAD et qui participait à la réunion en tant que personne-ressource et pour noter les observations pertinentes du Groupe de travail, a indiqué qu'elle consulterait le département « Planification et finances » afin de déterminer si une première estimation des coûts pouvait être préparée d'ici la réunion du CCP en mars.
10. Les participants à la réunion se sont ensuite livrés à un examen plus approfondi du PAD par rapport aux recommandations du GEI en s'appuyant sur le tableau comparatif préparé par la présidente.
11. Ils ont estimé que le PAD rendait compte d'une bonne partie des contributions et des consultations et ont noté qu'il allait bien au-delà des actions décrites dans le Plan en cinq points +. Ils ont également indiqué que la haute direction reconnaissait la gravité des problèmes et avait « grandement évolué » sur ce point. Des précisions supplémentaires ont toutefois été jugées nécessaires quant à la façon de mettre en œuvre le plan.
12. Lors du débat sur les recommandations relatives à la « gouvernance », le Groupe de travail a indiqué qu'il était indispensable de préciser si l'enquête annuelle auprès du personnel serait ou non réalisée et analysée par une entité extérieure (une option privilégiée par plusieurs membres du groupe). La participation de l'Association du personnel à la formulation du questionnaire de l'enquête a été suggérée. Toutefois, l'opinion dominante était que les enquêtes devaient être totalement indépendantes afin de permettre à la direction de poser des questions que l'Association du personnel pourrait hésiter à poser (p. ex. sur la perception par les membres du personnel de leurs propres superviseurs et de l'encadrement supérieur). Les membres du groupe ont également souligné l'importance d'un processus d'examen à 360° des cadres supérieurs (un processus pilote « à 180 degrés » est en cours).
13. En s'appuyant sur des expériences similaires menées dans d'autres organisations, les membres ont suggéré que le taux de réponse à l'enquête auprès du personnel devait être au moins égal à 50 % et que l'enquête devrait également « mesurer » le pourcentage de membres du personnel qui estiment participer au fonctionnement de l'organisation. Les participants à la réunion se sont entendus sur le fait que l'enquête devrait porter à la fois sur les cadres supérieurs et les cadres moyens.
14. Pour ce qui est de la demande formulée par le GEI à propos de l'établissement d'un protocole d'accord entre le CCP et le Secrétaire général de l'ONU concernant le contrôle du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, le sentiment était que cela nécessitait de recourir à des conseils juridiques. La présidente s'est proposée de consulter le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'ONU afin de mieux cerner les aspects juridiques pertinents.
15. Les membres ont indiqué qu'il était important, à court terme, de conclure les enquêtes actuellement menées sur des comportements répréhensibles et d'informer dans la mesure du possible le personnel de l'état d'avancement de ces enquêtes sans nuire à la confidentialité ou aux enquêtes elles-mêmes. À l'avenir, le personnel et le CCP

devraient être informés de la fin d'une enquête et des mesures prises à l'issue de celle-ci.

16. Les membres ont pris note de la composante du PAD en rapport avec le cadre consolidé régissant la délégation des pouvoirs. Les participants à la réunion ont estimé que la délégation des pouvoirs devait être claire et transparente et faire l'objet d'une communication à tous les niveaux de l'organisation et du siège jusque dans les bureaux locaux. Les membres ont fait remarquer que l'on insistait principalement sur la conduite des cadres supérieurs alors que les cas de harcèlement observés au quotidien impliquaient souvent des cadres moyens.
17. Concernant la possibilité d'une évaluation annuelle du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, différents points de vue ont été exprimés, y compris la suggestion – fondée sur la pratique d'une autre organisation – d'une évaluation externalisée associant enquête en ligne et entretiens avec des parties concernées. Pour répondre à de possibles inquiétudes, il a été mentionné que les résultats pourraient être présentés au CCP à huis clos, c'est-à-dire de manière confidentielle, par l'intermédiaire du Bureau du CCP ou d'un possible futur Comité permanent des ressources humaines.
18. Sur la nécessité de disposer de ressources suffisantes pour atteindre une « tolérance zéro » en matière de harcèlement, d'intimidations et d'abus de pouvoir (recommandation 5.1.3 du GEI), les participants à la réunion ont indiqué que cela requerrait l'action du CCP.
19. Un examen des progrès (recommandation 5.1.4 du GEI) pourrait se faire dans le cadre d'une enquête externe et d'une évaluation externe du Directeur exécutif. Il revient toutefois au CCP de décider si cette proposition devrait être explorée plus avant et, le cas échéant, de réfléchir aux modalités.
20. Les participants ont débattu des recommandations relatives au thème « direction ». Concernant la fin du mandat de l'actuel directeur exécutif (fixée au 30 juin 2019), le Groupe de travail a pris note du processus de sélection exposé dans le PAD.
21. Certains membres se sont inquiétés du fait que la recommandation 5.2.2 du GEI appelant à geler les nominations à des postes de haut niveau n'avait pas été prise en compte. Ils ont également évoqué la possibilité d'un moratoire sur les nominations à des niveaux intermédiaires et supérieurs. La représentante du Secrétariat a signalé qu'une campagne habituelle d'affectation était en cours – en fait un processus de « réaffectation » interne –, ce qui impliquait un certain nombre de nominations. Elle a ajouté qu'il serait très difficile de retarder cette campagne.
22. Le Secrétariat a accepté de fournir (idéalement avant la session extraordinaire du CCP) au Groupe de travail une liste des postes de haut niveau à pourvoir (jusqu'à fin juin).
23. En ce qui concerne l'indépendance du Bureau de l'éthique (recommandation 5.2.3), entre autres, la norme au sein du système des Nations Unies veut que le bureau rende compte au directeur de l'organisation, que le mandat de ses membres ne dépasse pas cinq ans et que ceux-ci ne puissent plus travailler pour cette organisation par la suite. Des réserves ont été exprimées quant au caractère imprécis des actions spécifiques prévues par le Secrétariat de l'ONUSIDA en matière d'éthique et il a été demandé que ces actions soient précisées davantage dans le PAD.
24. Sur la question de recourir à un centre d'évaluation pour le recrutement du personnel, les participants ont estimé que cela pourrait se faire avant l'échéance indiquée dans le

PAD. Le Secrétariat a fait savoir qu'une expérimentation était déjà en cours et que le dispositif serait déployé à plus grande échelle une fois les résultats évalués.

25. La discussion s'est ensuite portée sur les actions en rapport avec le thème « responsables » » (recommandation 5.3.1 du GEI). Les membres ont fait remarquer que, dans le cadre de futures initiatives, il fallait s'assurer que les politiques et les procédures soient facilement compréhensibles par l'ensemble du personnel (y compris le personnel recruté localement dans les bureaux de pays).
26. Divers intervenants ont précisé les fonctions et l'utilité du système de classification des postes et de vérification des références (OneHR) et de la base de données pour le contrôle des candidats (ClearCheck) mis en place dans le système des Nations Unies afin d'éviter de réembaucher des personnes ayant quitté l'ONU en raison d'une conduite répréhensible. Certaines lacunes ont été relevées concernant la possibilité d'effectuer des contrôles similaires pour des personnes qui n'ont jamais travaillé dans le système des Nations Unies. Le Secrétariat a indiqué que toute personne intégrant l'ONUSIDA devait déclarer officiellement qu'elle n'avait jamais été jugée coupable de conduite répréhensible.
27. La proposition consistant à autoriser le personnel à consacrer jusqu'à 10 % de son temps de travail au « renforcement de l'ONUSIDA » a été discutée. Le Secrétariat et d'autres intervenants ont déclaré que cette pratique devenait de plus en plus courante dans le secteur privé et les administrations publiques. Ceci n'est pas une contrainte et l'expérience d'autres organisations a montré que le travail quotidien du personnel n'en souffrait pas. Le Secrétariat a annoncé son intention d'expérimenter cette disposition.
28. Concernant le recrutement d'un conseiller pour les questions liées au bien-être du personnel, il a été suggéré que la personne soit recrutée à l'extérieur de l'organisation au niveau P4, parle plusieurs langues et garantisse la confidentialité de ses échanges avec le personnel. À une remarque selon laquelle la charge de travail nécessiterait non pas une seule personne mais une unité complète, le Secrétariat a répondu que la personne en question n'effectuerait pas directement le travail mais faciliterait l'accès à d'autres services d'appui au sein de l'ONUSIDA ou du système des Nations Unies.
29. Les membres ont noté qu'un grand nombre des actions proposées semblaient se concentrer sur le siège de l'ONUSIDA, alors qu'elles devraient concerner et être adaptées à l'ensemble du Secrétariat.
30. Une question a été posée au sujet de la théorie du changement qui sous-tend le PAD. Comme celle-ci n'apparaissait pas encore clairement, il a été suggéré que cette théorie soit élaborée et présentée au début du PAD.
31. S'agissant du thème « politique et processus » (recommandation 5.4 du GEI), les membres ont examiné la proposition d'établir un contrat de niveau de services afin de garantir la qualité et la rapidité des investigations du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (BSCI) ainsi que le respect du droit à une procédure régulière. Certains membres ont estimé que la proposition n'allait pas assez loin et n'était pas suffisamment explicite pour garantir la tenue d'enquêtes approfondies et rapides et l'adoption de mesures appropriées. Les participants ont demandé des précisions concernant un éventuel contrat de niveau de service avec le BSCI de l'OMS, notamment à propos des éléments spécifiques susceptibles d'être ajoutés, développés ou améliorés.
32. La possibilité de mettre en place un mécanisme indépendant d'enquête, de sanctions disciplinaires et de réparation a été abordée, ainsi que la faisabilité d'un tel mécanisme.

33. Les membres ont suggéré que l'aspect enquête soit envisagé dans le cadre d'une discussion en cours entre institutions sur le renforcement des capacités d'investigation. Pour l'instant, la fonction enquête est indépendante sur le plan opérationnel (puisqu'elle est assurée par le BSCI de l'OMS, rattaché au Directeur général de l'OMS) et n'a pas été soumise à l'influence du Directeur exécutif ou de la direction de l'ONUSIDA.
34. Ils ont également observé que les personnes plaignantes pouvaient actuellement se pourvoir en appel en dehors de leurs organisations (dans le cas de l'ONUSIDA, devant le tribunal de l'OIT) si elles n'étaient pas satisfaites de l'issue d'une enquête. Il a été souligné qu'un mécanisme combiné pouvait soulever des questions relatives à l'autorité du Directeur exécutif (ou de la personne à la tête de l'organisation) qui a généralement le dernier mot pour décider de mesures disciplinaires. Cette autorité pourrait-elle être légalement sortie du champ de compétences de la direction exécutive ?
35. Les membres ont estimé qu'il s'agissait d'un sujet complexe qui demandait à ce que soient précisées les conséquences pratiques, les actions possibles et les prochaines étapes. Il serait également utile de mentionner dans le PAD les actions déjà en cours au sein de l'ONUSIDA, et plus largement du système des Nations Unies dans son ensemble.
36. Les participants ont pris note des discussions en cours entre institutions des Nations Unies pour lutter contre le harcèlement sexuel et renforcer les capacités d'investigation. Plusieurs actions du PAD dans ce domaine semblent être conformes à la politique type élaborée par le Conseil des chefs de secrétariat et approuvée en octobre 2018 par l'ensemble des directeurs d'organisations. Chaque institution des Nations Unies devrait maintenant réviser sa propre politique en la matière afin de la mettre en conformité avec la politique type. Dans le cas de l'ONUSIDA, cette révision doit se dérouler en collaboration avec l'OMS, dans la mesure où les politiques et les processus associés d'administration de la justice des deux organisations sont harmonisés. La révision de cette politique ne dépend donc pas seulement de l'ONUSIDA.
37. Les membres ont fait remarquer que les changements d'orientation envisagés dans l'ensemble du système des Nations Unies suivaient un processus méthodique et qu'il était difficile pour l'ONUSIDA de procéder à un rythme différent malgré le besoin urgent de prendre des mesures tangibles.
38. La question a été soulevée de la possibilité d'appliquer cette politique au personnel non employé ou affilié (consultants, stagiaires, etc.), ainsi qu'il est précisé dans la politique type du système des Nations Unies.
39. Une demande d'informations sur les progrès réalisés dans les enquêtes ouvertes a été formulée et un appel a été lancé pour un engagement plus résolu à accélérer le traitement des affaires en cours (tout en notant que cela impliquait une action de la part du BSCI). La présidente a proposé d'inviter des représentants du BSCI ou d'autres conseillers juridiques à donner leur avis sur les conséquences juridiques de certaines des modifications proposées lors d'une prochaine réunion du Groupe de travail.
40. En ce qui concerne les lacunes générales du PAD, des intervenants ont demandé quelles mesures concrètes avaient été prises pour aider les responsables à modifier de manière significative des habitudes bien ancrées. Le Secrétariat a indiqué qu'il était en train de mettre en place un accompagnement et que le centre d'évaluation allait

également repérer des déficits de compétences susceptibles d'étayer le processus d'accompagnement. La présidente a demandé aux membres de signaler toute autre lacune repérée dans le PAD par courrier électronique au plus tard le 26 mars au soir.

#### **4. L'OFFRE DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA**

41. La présidente a indiqué aux participants que l'Association du personnel avait proposé son aide au Groupe de travail si nécessaire. Les membres ont été hésitants à l'idée de donner à l'Association du personnel un rôle officiel au sein du Groupe de travail (dans la mesure où la composition du groupe a été établie par le CCP), mais ils ont déclaré qu'ils apprécieraient de recevoir les commentaires de l'Association sur le PAD et entreraient en contact avec elle au besoin.

#### **5. EXAMEN DU MESSAGE DESTINÉ AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES**

42. La présidente a brièvement présenté une ébauche préparée par elle-même de ce message qui doit être soumis au CCP et a demandé à ce que des commentaires à ce sujet lui soient transmis au plus tard le 26 mars au soir. Les membres ont convenu de consulter leurs groupes constitutifs et de lui faire part de leurs observations.
43. Concernant la vocation du Groupe de travail à élaborer une telle note, il a été rappelé que le CCP avait, lors de sa 43<sup>e</sup> réunion, chargé le groupe de lui présenter un projet de note et qu'il déciderait, le cas échéant, de la version qui serait transmise au Secrétaire général de l'ONU.

#### **6. COMMENTAIRES SUR LE RAPPORT DE LA PREMIÈRE RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL**

44. La présidente a indiqué que le rapport de la première réunion du Groupe de travail avait été diffusé et que certaines modifications lui avaient été proposées. Les membres ont accueilli favorablement le rapport préliminaire et ont suggéré certaines modifications. Il a été convenu de transmettre le rapport au directeur du BSCI de l'OMS pour s'assurer de l'exactitude des déclarations qui lui sont attribuées. Le rapport sera rendu public à l'issue du processus de révision.

#### **7. CALENDRIER DES RÉUNIONS**

45. Les participants ont convenu de l'efficacité des « réunions virtuelles » tout en estimant qu'il pourrait être nécessaire d'organiser une réunion en face-à-face après la session extraordinaire du CCP. Le Groupe de travail a décidé d'organiser une réunion d'une heure le lundi 25 mars pour valider son message au CCP.
46. La séance a été levée.

## Annexe 1

### Liste des participants

#### ÉTATS MEMBRES

##### États d'Afrique

###### Madagascar

Marc Rajaonarison, Attaché, Mission permanente de la République de Madagascar auprès du Bureau des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève, Suisse.

##### États d'Asie

###### République islamique d'Iran

Tofigh Sedigh Mostahkam, Ministre, Mission permanente de la République islamique d'Iran auprès du Bureau des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, Suisse.

##### États d'Europe orientale

###### Fédération de Russie

Dilyara Raviлова-Borovik, Directrice adjointe du Département des Organisations internationales, Ministère des Affaires étrangères de la Fédération de Russie, Moscou, Fédération de Russie.

##### États d'Amérique latine et des Caraïbes

###### Mexique

Sofia Varguez, Attachée, Mission permanente du Mexique auprès du Bureau des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, Suisse.

##### États d'Europe occidentale et autres États

###### Royaume-Uni

Danny Graymore, Responsable, Département des Fonds mondiaux, Département du Développement international (DfID), Mission permanente du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord auprès du Bureau des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, Suisse.

#### ORGANISMES COPARRAINANTS

##### Programme alimentaire mondial

Fatiha Terki, Directrice adjointe, Division Nutrition, Programme alimentaire mondial, Rome, Italie.

## **Fonds des Nations Unies pour la population**

M<sup>me</sup> Laurie Newell, Coordinatrice mondiale UN Cares, Fonds des Nations Unies pour la population, New York, États-Unis d'Amérique.

## **REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES / PERSONNES VIVANT AVEC LE VIH**

### **Afrique**

Lucy Wanjiku, Cheffe d'équipe, Positive Young Women Voices (PYWV), Nairobi, Kenya.  
[N'A PAS PU PARTICIPER À LA RÉUNION]

### **Europe**

Alexander Pastoors, Représentant en charge des Affaires internationales, HIV Vereniging Nederland, Amsterdam, Pays-Bas.

## **SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA**

Alison Holmes, Directrice, Gestion des ressources humaines, Siège de l'ONUSIDA, Genève, Suisse.

Vinay Saldanha, Directeur, Équipe d'appui aux régions, Europe orientale et Asie centrale, Moscou, Fédération de Russie.