



Rapport de la sixième 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 : 23 avril 2019

LIEU : Réunion « virtuelle » et Salle de conférence 5, Siège de l'ONUSIDA, Genève

1. OUVERTURE DE LA RÉUNION

1. La présidente a ouvert la réunion et présenté l'ordre du jour proposé. Elle a déclaré que la réunion serait axée sur le point 4 des termes de référence du groupe de travail : « Options recommandées pour une meilleure déclaration 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)».
2. La présidente a demandé des commentaires sur les informations qu'elle avait communiquées à la suite de la quatrième réunion du groupe de travail (tenue le 17 avril). Elle a également demandé des commentaires sur les notes issues de la cinquième réunion du groupe de travail et sur l'ordre du jour proposé pour la réunion d'une journée entière le 25 avril.

2. RAPPORTS SUR LES QUESTIONS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

3. Se référant à des exemples de rapports actuels sur la question de la gestion des ressources humaines, la présidente a déclaré qu'il s'agissait de rapports de haut niveau qui offraient des mises à jour sur des problèmes stratégiques.
4. La Directrice de la Gestion des ressources humaines au Secrétariat de l'ONUSIDA a déclaré que le rapport du Secrétariat de l'ONUSIDA sur la gestion des ressources humaines à la réunion du CCP en juin serait quelque peu différent des années précédentes. Il serait mieux documenté et comporterait davantage de graphiques, et couvrirait plusieurs initiatives courantes liées aux ressources humaines (par ex., recrutements, résultats du Centre d'évaluation). Le rapport décrirait la manière dont fonctionne la gestion des ressources humaines pour apporter un soutien et contribuer au programme de changement au sens large à l'ONUSIDA.
5. La présidente a demandé comment l'information qui réside ailleurs dans le système (par ex., données sur les cas de harcèlement) serait intégrée dans le rapport. Elle a également demandé si le style de rapport envisagé se poursuivrait à l'avenir.
6. La Directrice de la Gestion des ressources humaines a répondu que certaines informations étaient déjà disponibles sur l'Intranet de l'ONUSIDA. Il s'agissait là d'un exemple des mesures prises pour obtenir une plus grande transparence au sujet de l'administration de la justice. La question de savoir s'il fallait inclure ces informations dans le rapport au CCP était en attente d'une décision. Concernant la deuxième question de la présidente, elle a déclaré qu'il était prévu de poursuivre les rapports basés sur des données concrètes, qui faciliteraient également une meilleure utilisation de l'analyse des tendances.
7. Le Directeur, Gestion financière et responsabilisation au Secrétariat de l'ONUSIDA, a déclaré à la réunion que deux rapports financiers étaient soumis annuellement au CCP – un rapport financier et un rapport annuel du commissaire aux comptes (qui contient une section sur les investigations).
8. Les membres ont salué le style proposé pour le rapport, déclarant qu'il promettait de présenter des données pertinentes d'une manière qui le rende facilement accessible.

La réunion a également appris qu'une mine de statistiques sur les ressources humaines aux Nations Unies était disponible sur le site web du CCS sur les statistiques en matière de ressources humaines, notamment des données sur l'ONUSIDA (bien que les données pour des entités spécifiques puissent être difficiles à trouver parmi les grandes quantités de données).

9. Un membre a exprimé sa préoccupation quant au fait que les rapports actuels au CCP sur des questions de faute ou de harcèlement avaient tendance à être « mis de côté » ; il serait utile que ces informations soient formulées de manière plus précise à l'avenir. Concernant les informations sur les cas de faute existants, il a été suggéré que le rapport contienne une section explicite sur les enquêtes ouvertes sur des allégations de harcèlement, etc.
10. Une mise à jour sur la « santé organisationnelle » dans le rapport sur la gestion des ressources humaines a également été proposée. Il a été demandé à la Directrice de la Gestion des ressources humaines si une synthèse sur le processus d'examen à 180 degrés serait incluse dans le rapport et si un premier projet du rapport serait communiqué au groupe de travail.
11. Notant que plusieurs voies étaient disponibles pour déclarer une faute, un membre a demandé si des lignes directrices existaient pour le personnel, indiquant quels étaient les canaux les mieux adaptés pour déclarer les divers types de faute ou de harcèlement qui peuvent se produire.
12. En réponse, la Directrice de la Gestion des ressources humaines a déclaré qu'elle communiquerait un projet ou une vue d'ensemble du rapport au groupe de travail dès que possible. Le rapport pourrait inclure des informations préliminaires sur les commentaires à 180 degrés, qui en était encore à une phase pilote. Il pourrait comprendre également des informations concernant « la santé organisationnelle », a-t-elle déclaré, bien que la prochaine enquête auprès du personnel ne serait vraisemblablement pas susceptible d'être menée avant le second semestre de l'année au plus tôt.
13. Se référant aux rapports sur l'administration de la justice et aux enquêtes achevées ou en cours, la Directrice de la Gestion des ressources humaines a déclaré à la réunion que deux rapports pertinents figuraient sur l'Intranet ; l'un résumait les demandes administratives pour examen reçues en 2018 et le second résumait les cas terminés et décrivait les mesures disciplinaires prises. Bien que le Secrétariat vise à être aussi transparent que possible, a-t-elle déclaré, il ne peut rendre publiques les informations qui pourraient compromettre les enquêtes en cours. Elle a ajouté qu'il faudrait en faire davantage pour proposer les canaux les plus appropriés pour signaler le harcèlement ; l'Association du personnel communiquait également avec le personnel à ce propos.
14. Résumant la discussion, la présidente a déclaré qu'il serait difficile pour le groupe de travail de rédiger son propre rapport à la prochaine réunion du CCP sans consulter le rapport sur la gestion des ressources humaines. Lorsqu'on lui a demandé si un projet pouvait être communiqué assez tôt pour ce faire, la Directrice de la Gestion des ressources humaines a déclaré qu'elle pourrait partager les informations essentielles de manière informelle avant de préparer la version narrative du rapport.
15. Concernant la suggestion visant à ce que des informations spécifiques soient fournies dans une annexe du rapport sur la gestion des ressources humaines, la Directrice de la Gestion des ressources humaines a reconnu que cela devrait être possible.

16. Un membre a suggéré que le groupe de travail, étant donné ses termes de référence, devrait idéalement apporter une contribution dans le rapport sur la gestion des ressources humaines. Bien que les préoccupations d'ordre juridique concernant la diffusion des informations sur les cas en cours soient compréhensibles, le Secrétariat devrait, dans le même temps, éviter toute approche suggérant qu'il agissait « comme si de rien n'était » envers les questions de faute et de harcèlement, a déclaré le membre. Il fallait démontrer au CCP l'urgence nécessaire sur ces questions. Par exemple, jusqu'à ce que de nouveaux systèmes d'investigation soient mis en œuvre, les systèmes et processus existants resteraient en vigueur, mais un certain renforcement intermédiaire de ces systèmes était peut-être nécessaire.
17. Le membre a également demandé si « l'amarrage » ou le point « d'entrée » du rapport sur la gestion des ressources humaines concernait le CCP. Cette année, le groupe de travail agirait comme un interlocuteur, mais ce qui adviendrait à l'avenir n'était pas clair.
18. En réponse, la Directrice de la Gestion des ressources humaines a déclaré que le Secrétariat reproduisait les structures de l'OMS en matière d'administration de la justice – par exemple, avec l'utilisation d'un Comité consultatif d'experts, entre autres – et ne pouvait pas prendre de décisions unilatérales en relation avec ces structures et processus. Se référant à la déclaration des cas en cours, elle a déclaré que cela soulevait également la question de savoir quelles questions devraient être traitées dans le rapport sur la gestion des ressources humaines et quelles étaient celles qui conviendraient mieux au rapport du groupe de travail – ou autres rapports. Vu que l'étendue du premier dépasse les questions de harcèlement et d'abus d'autorité, il pourrait ne pas être opportun qu'il fasse de ces questions son idée maîtresse ; il se pourrait que le Plan d'action pour la gestion soit mieux adapté pour déclarer ces questions de manière plus détaillée. Elle a souligné qu'elle n'avait pas d'avis spécifique à ce sujet et serait heureuse d'en discuter plus avant en interne et qu'elle y reviendrait.
19. La présidente a déclaré que certaines des questions soulevées au cours de la discussion pourraient être utilement examinées lors de la réunion du groupe de travail du 25 avril. En réponse à une suggestion visant à ce que la réunion puisse également représenter une opportunité de discuter d'une structure ou d'un ordre adéquat de la réunion du CCP en juin, la présidente a rappelé que cet ordre du jour était de la compétence du Bureau du CCP, bien que le groupe de travail pourrait s'engager avec l'équipe chargée de la gouvernance à ce propos.

DIVERS

20. Un membre a noté que la présence de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA lors de la réunion du 25 avril représenterait une importante opportunité d'entendre les points de vue du personnel sur la manière dont les enquêtes étaient menées actuellement.
21. Le chef de l'évaluation à l'ONUSIDA, a suggéré que si les délibérations du groupe de travail étaient trop axées sur la déclaration des cas, ce dernier pourrait risquer de perdre de vue des questions importantes qui y étaient liées. Par exemple, des mesures mises en œuvre pour faciliter le dépôt de plaintes ou pour prévenir et aborder les fautes étaient également importantes. Il a rappelé à la réunion qu'il existe plusieurs autres sources de données pertinentes, qui devraient toutes se refléter dans les rapports au CCP, par exemple en provenance du Bureau d'éthique, du Conseiller du personnel et service de santé de l'OMS, du Bureau de l'Ombudsman, et d'autres. Outre les rapports écrits, des mises à jour orales ou des sessions de questions et réponses représentaient des opportunités utiles de compléter d'autres formes de rapports au CCP.

RÉCAPITULATION

22. Pour conclure, la présidente a déclaré que le but de la réunion avait été d'établir une base commune concernant les pratiques de mises à jour en matière de ressources humaines auprès du CCP et la manière dont le groupe de travail pourrait participer à ce processus. Elle communiquerait avec la Directrice de la Gestion des ressources humaines afin de déterminer à quelle date divulguée avant la rédaction du rapport du groupe de travail à la réunion du CCP en juin.
23. La présidente a rappelé aux membres de passer en revue les notes sur la cinquième réunion du groupe de travail et déclaré que les notes officielles tirées de la quatrième réunion seraient disponibles sous peu.
24. La présidente a prononcé la clôture de la réunion.

[Fin du document]