

# RAPPORT DE LA SESSION SPÉCIALE DU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

**Documents supplémentaires relatifs à ce point de l'ordre du jour : *aucun***

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

*Adopter* le rapport de la session spéciale du Conseil de Coordination du Programme.

**Conséquences des décisions en termes de coûts : *aucune***

## 1. OUVERTURE

1. Le Président du Conseil de Coordination du Programme (CCP), Li Mingzhu, Commissaire, Département de la coopération internationale, Commission nationale de la santé, Chine, a ouvert la session spéciale du CCP.
2. La réunion a respecté une minute de silence pour honorer toutes les personnes mortes de causes liées au sida.
3. Le Président a déclaré au CCP que cette réunion se tenait à un moment critique pour le Programme commun. Le harcèlement, l'intimidation et les abus de pouvoir n'ont leur place dans aucune organisation et doivent être combattus avec fermeté pour que l'ONUSIDA puisse continuer à mener la riposte mondiale au sida, a-t-il dit.
4. Le Président a souligné qu'un travail important avait été accompli depuis la session précédente du CCP, en décembre 2018. Un Groupe de travail sur la prévention et la réponse au harcèlement et un Comité de recherche d'un nouveau directeur exécutif ont été mis sur pied et se sont déjà réunis plusieurs fois. Il a remercié le Bureau du Conseil de Coordination du Programme pour son approche rapide et a appelé les participants à la réunion à travailler ensemble et à apporter à l'ONUSIDA la clarté dont il a besoin pour aller de l'avant. Un ONUSIDA fort est plus que jamais nécessaire, a-t-il dit.
5. Le Président a présenté l'ordre du jour qui a été adopté par les participants à la réunion.

## 2. MISE À JOUR SUR LA PRÉVENTION DU ET LA RÉPONSE AU HARCÈLEMENT, Y COMPRIS SEXUEL, L'INTIMIDATION ET LES ABUS DE POUVOIR AU SEIN DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA

6. Michel Sidibé, Directeur exécutif de l'ONUSIDA, a exprimé sa solidarité avec les personnes qui ont perdu des êtres chers dans la catastrophe d'Ethiopian Airlines, le massacre en Nouvelle-Zélande, le cyclone au Mozambique et la violence dans son propre pays, le Mali.
7. Il a remercié le Président et le Bureau du CCP d'avoir organisé cette Session spéciale et a remercié tout le personnel de l'ONUSIDA pour son engagement constant à mettre fin à l'épidémie du sida. Il a également souhaité la bienvenue à Shannon Hader, qui a récemment rejoint l'ONUSIDA en tant que Directrice exécutive adjointe du Programme, et a remercié Tim Martineau, le Directeur du Département chargé de la mise en œuvre de la Stratégie d'accélération d'avoir géré plusieurs rôles et exercé la fonction de Directeur exécutif adjoint intérimaire pendant les neuf derniers mois.
8. M. Sidibé a déclaré que l'ONUSIDA était une organisation jeune, qui avait été créée dans des circonstances extraordinaires dans le but principal de sauver des vies. Elle l'a fait de manière louable et continuera de donner le ton en s'adaptant aux changements rapides et aux priorités concurrentes.
9. Les changements entrepris par l'ONUSIDA, a-t-il dit, se déroulent parallèlement à un processus plus large de réforme des Nations Unies ; il est important que le Programme commun tire parti de ces changements et continue d'ouvrir la voie au sein du système des Nations Unies au sens large.

10. M. Sidibé a souligné la nécessité d'être attentif aux défis en matière de viabilité financière et programmatique. Soulignant que 54 pays enregistrent une augmentation du nombre de nouvelles infections à VIH, il a déclaré que la riposte au sida se devait de conserver un puissant élan. Mais aussi, qu'il incombe à l'ONUSIDA de sensibiliser les dirigeants à ces défis et de promouvoir et soutenir une action plus forte au niveau des pays.
11. Le Directeur exécutif a fait remarquer que l'intégration de la riposte au sida dans la couverture sanitaire universelle (CSU) représente un défi de taille, mais il a ajouté que la CSU devrait être plus qu'une simple couverture et qu'elle doit avoir un impact et mener à des résultats.
12. Il a assuré aux participants à la réunion que le Programme commun était en train de transformer un moment difficile en un moment d'opportunité. Toute l'équipe de la haute direction s'est engagée à continuer à accroître la transparence et la responsabilisation afin de rendre l'ONUSIDA encore plus efficace dans la riposte mondiale au sida, a-t-il dit.
13. Parmi les indicateurs importants de changement, on peut citer le fait que les femmes représentaient 75 % des membres du cabinet, 45 % des postes de cadres supérieurs et 48 % des postes de direction dans les pays, et que 55 % de l'ensemble du personnel étaient des femmes.
14. Des changements continus ont été apportés grâce à l'engagement fort du personnel et le fait que le Secrétariat était aussi bien préparé à mettre en œuvre le Plan d'action de la direction (PAD) proposé. Le PAD devrait servir d'éclaireur au système des Nations Unies, a dit M. Sidibé, et l'ONUSIDA se doit d'être un modèle pour l'ensemble de la famille des Nations Unies en ce qui concerne la parité des sexes, la protection et la promotion du bien-être du personnel, le maintien de systèmes solides et la responsabilisation et la garantie de la prévalence d'une culture des droits humains.
15. M. Sidibé a remercié Laurie Newell d'avoir présidé le Groupe de travail CCP, qui a examiné le PAD proposé et les recommandations du Groupe d'experts indépendants (GEI). L'objectif ultime du PAD, a-t-il dit, est de renforcer le Programme commun afin qu'il puisse continuer à sauver des vies, de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte dans la riposte au sida et défendre le droit à la santé pour tous.
16. Gunilla Carlsson, Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, a remercié le personnel de l'ONUSIDA pour son engagement et a fait remarquer que l'année avait été difficile pour le Secrétariat. Elle s'est dite fière de rendre compte des progrès réalisés.
17. Elle précise que le PAD visait essentiellement à renforcer le leadership et la responsabilisation de l'équipe de la haute direction et à faire en sorte que le personnel soit au centre du programme de changement.
18. Mme Carlsson a déclaré aux participants à la réunion que le Plan d'action visait à renforcer une culture organisationnelle positive, à définir clairement et à promouvoir les comportements souhaités, à sensibiliser davantage les cadres et le personnel à leur responsabilité, à leurs droits et responsabilités et à renforcer les systèmes d'action. Le Secrétariat a reconnu qu'il devait faire davantage pour prévenir et combattre le harcèlement et l'abus de pouvoir. Il a donc aussi été préconisé que le partage d'expérience et la promotion du bien-être du personnel soit considéré comme une fonction centrale du Bureau du Coordonnateur résident dans les pays.

19. Le PAD, a-t-elle dit, contribue aux processus de réforme à l'échelle du système des Nations Unies et s'appuie sur eux, y compris la Task Force du CCS sur la lutte contre le harcèlement sexuel, le Groupe de travail sur le devoir de vigilance, la stratégie de santé mentale et de bien-être du personnel de l'ONUSIDA et le Plan d'action des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes (ONU-SWAP).
20. Pour faire avancer ce programme, a-t-elle dit, l'ONUSIDA s'appuie sur les principaux enseignements tirés de la riposte au sida : il n'y a pas de solution miracle, diverses actions sont nécessaires, les changements doivent être faits à l'unisson et les questions de leadership sont importantes.
21. Le PAD est appelé à renforcer la responsabilisation, par exemple en améliorant la transparence (partage des données trimestrielles sur les effectifs et des données de budgétisation avec l'ensemble du personnel), en intensifiant le dialogue avec le personnel dans le Plan d'action pour l'égalité des sexes et en demandant des orientations continues au personnel et aux partenaires. Des enquêtes sur le climat de travail ont été menées en complément du travail important déjà réalisé par l'Association du personnel de l'ONUSIDA, que Mme Carlsson remercie pour son travail acharné et son dévouement. Une Task Force interne sur la dignité au travail a été créée qui continueront à solliciter régulièrement les parties prenantes de la société civile (y compris des experts de l'égalité des sexes et des droits de l'homme).
22. L'engagement du personnel était essentiel au changement, a-t-elle dit au CCP. Le PAD a été élaboré et devra être mis en œuvre sur la base d'une forte consultation et d'une participation intensive du personnel et en utilisant les données probantes sur ce qui fonctionne le mieux. Plusieurs séries de consultations ont eu lieu, qui ont également éclairé les travaux de la Task Force sur la dignité au travail.
23. Mme Carlsson a souligné que le PAD est encore en cours. Elle a remercié le Groupe de travail du CCP d'avoir conseillé et soutenu ce processus et a invité d'autres parties prenantes à contribuer au renforcement du Plan.
24. Elle a ensuite décrit les cinq principaux domaines d'action du changement :
  - Le personnel doit être au centre - assurer la dignité au travail, faire respecter le devoir de vigilance, faire progresser la stratégie des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être du personnel, veiller à ce que tout le personnel ait accès à des services confidentiels et proposer une formation et un soutien avant et après le déploiement ;
  - Responsabilisation de la haute direction et développement des capacités - faire du PAD un point permanent aux réunions de l'équipe de la haute direction et aux réunions régionales des responsables, et consolider le cadre de délégation des pouvoirs ;
  - Renforcement des systèmes et transparence - notamment par le biais de visites d'inspection de routine dans tous les bureaux, l'élaboration de politiques renforcées et leur application, un accord de niveau de service avec le BSCI de l'OMS, l'utilisation des services communs des ressources humaines de l'ONU;
  - Gestion de la performance et évolution des carrières - revoir la politique de mobilité du personnel, la planification des effectifs et les modalités d'organisation des carrières, utiliser les centres d'évaluation pour le recrutement du personnel et mettre en œuvre des processus de « feed-back ascendant » ; et
  - Suivre les progrès et l'impact du changement - par le biais d'une enquête annuelle auprès du personnel, d'un engagement avec le CCP sur le renforcement du contrôle des questions stratégiques en matière de ressources humaines, et du suivi

et des rapports publics sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs du Plan d'action pour l'égalité des sexes.

25. Les critères d'évaluation proposée, a-t-elle dit aux participants à la réunion, comprenaient des progrès significatifs vers l'objectif d'une incidence égale à zéro du harcèlement, du harcèlement sexuel, des mauvais traitements et des abus d'autorité et vers l'objectif d'une discrimination zéro.
26. Parmi les autres critères d'évaluation, il y avait aussi le fait que le personnel se sente à l'aise de signaler des comportements d'exclusion sur le lieu de travail et qu'il ait confiance dans des mécanismes tels que la ligne d'assistance téléphonique pour l'intégrité, le Bureau d'éthique, l'ombudsman et les services de contrôle interne. Le personnel devait aussi pouvoir avoir confiance dans le fait que les responsables donneraient suite à ses préoccupations relatives à un rendement inférieur aux normes ou à une conduite inappropriée. L'organisation devait faire preuve d'engagement pour offrir un lieu de travail propice à une bonne santé mentale. Enfin, le personnel devait avoir le sentiment que ses compétences et ses contributions sont valorisées et que les décisions de la direction étaient fondées sur les meilleurs intérêts de l'organisation et de son personnel.
27. Le PAD était un projet ambitieux exigeant confiance, courage et engagement, a déclaré Mme Carlsson. À l'avenir, l'engagement au niveau du personnel et de l'Association du personnel, ainsi qu'avec le Groupe de travail du CCP sera encore renforcé. Les activités proposées devaient être chiffrées et budgétisées, un calendrier plus détaillé de mise en œuvre devait être établi et un rapport d'activité devait être présenté à la session de juin 2019 du CCP.
28. La Présidente du Groupe de travail du CCP, Laurie Newell, Ressources humaines du FNUAP, a présenté une mise à jour orale des activités du Groupe de travail. Elle a déclaré que le Groupe s'était déjà réuni trois fois, et qu'il s'était concentré sur l'examen des conclusions du rapport du GEI, de la réponse de la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA et du PAD proposé, comme demandé par le CCP lors de sa 43e session en décembre 2018. Les notes des réunions devaient être disponibles sur le site Web du Groupe de travail.
29. Mme Newell a déclaré au CCP que David Webb, Directeur du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'OMS, avait pris la parole à la première réunion du Groupe de travail et avait confirmé que le BSCI était indépendant de l'autorité de l'ONUSIDA et qu'il n'avait jamais été encouragé par le Directeur exécutif à influencer ou accélérer les investigations. Il aurait dit qu'il fallait en moyenne neuf mois pour terminer une investigation.
30. Le Groupe de travail a mappé les actions proposées dans le cadre du PAD sur la base des principales recommandations du rapport du GEI, a-t-elle dit. Il avait également examiné le PAD par rapport aux travaux menés à l'échelle du système des Nations Unies sur le harcèlement et les questions connexes. Le Groupe de travail a noté que le Secrétariat avait accepté la responsabilité de prendre des mesures et qu'il le faisait dans un esprit de collaboration, comme l'avait démontré la vaste consultation qui avait conduit à l'élaboration du Plan d'action.
31. Mme Newell a déclaré que la grande majorité des recommandations du GEI ont été abordées, directement ou indirectement, dans le Plan d'action de la direction. Elle a félicité le Secrétariat de s'être fixé pour objectif d'éliminer le harcèlement sur le lieu de travail et des mesures prises à ce jour. Elle a rappelé aux participants que le Secrétariat

pourrait tirer un bénéfice du travail similaire en cours dans d'autres institutions des Nations Unies. Ces dernières pourraient également tirer des enseignements des efforts du Secrétariat.

32. Elle a également déclaré à la réunion que certaines questions qui n'étaient pas spécifiquement abordées dans le PAD figurent à l'ordre du jour des processus à l'échelle du système des Nations Unies, notamment la politique type élaborée par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) et le Groupe de travail chargé de la discussion interinstitution en cours sur le renforcement des capacités d'investigation au sein du système.
33. Dans l'ensemble, le Groupe de travail du CCP s'est réjoui du projet de PAD et a donné un feed-back détaillé au Secrétariat sur les questions restant à traiter, a déclaré Mme Newell. Plus particulièrement, le Groupe a apprécié le caractère multimodal du Plan d'action, les actions visant à accroître la responsabilisation et la proposition d'utilisation de moyens d'évaluation objectifs. Les principales questions en suspens concernaient l'établissement du coût total du Plan et les mesures à prendre pour s'assurer que le personnel sur le terrain bénéficie pleinement des changements envisagés.
34. Au cours de la discussion de la base, plusieurs membres ont souligné les divergences qui s'étaient manifestées à la 43e séance. Ils ont souligné la nécessité d'une action rapide et décisive pour garantir une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et des intimidations. Ils ont salué les mesures prises par le Secrétariat, remercié le Directeur exécutif d'avoir soutenu le processus du GEI et l'élaboration du PAD, et remercié le personnel pour sa contribution.
35. Les membres ont également salué l'engagement et les réalisations du Directeur exécutif pour faire progresser la riposte mondiale au sida et la maintenir au premier plan des priorités mondiales en matière de santé. Les participants à la réunion ont appris que l'Union africaine avait récemment rendu un hommage particulier à la contribution de M. Sidibé à la riposte au sida en Afrique et dans le monde.
36. À l'avenir, la priorité devrait être de renforcer le Secrétariat de l'ONUSIDA et le Programme commun, ont déclaré les orateurs. Ils ont exprimé l'espoir que le processus actuel renforcerait les structures et le travail de l'ONUSIDA afin que son personnel puisse continuer à aider les pays à atteindre les objectifs de 2020 et 2030. Un ONUSIDA stable est essentiel à l'obtention de résultats tangibles, ont-ils ajouté.
37. Les participants à la réunion ont félicité le Groupe de travail pour le travail accompli en si peu de temps. Les orateurs ont demandé au Groupe de travail de tenir compte des réserves exprimées au sujet des conclusions du GEI. Plusieurs membres ont déclaré qu'à leur avis, le groupe du GEI avait outrepassé son mandat et que son rapport manquait d'équilibre et contenait des conclusions inappropriées. Ils ont proposé que les actions prospectives de l'ONUSIDA s'inspirent des bonnes pratiques et processus en vigueur dans d'autres institutions des Nations Unies.
38. D'autres intervenants ont noté que les conclusions du GEI étaient conformes à celles des enquêtes précédentes menées auprès du personnel et ont déclaré que les recommandations du Groupe étaient donc justifiées. Ils ont demandé au CCP de veiller à ce que l'ONUSIDA prêche par l'exemple.
39. Les membres ont apprécié l'élaboration du PAD et son mode d'élaboration inclusif et consultatif. Ils se sont réjouis à la perspective d'engagements fondés sur le PAD qui, ont-ils dit, représente un grand pas en important depuis la précédente réunion du CCP.

40. Le Plan reconnaît et répond à la nécessité d'un changement systémique dans la culture de travail de l'ONUSIDA, ont-ils déclaré. Ils ont noté que le Plan d'action de la direction était aligné sur les réformes et les actions menées à l'échelle de l'ONU et qu'il comprenait des mécanismes d'examen et des calendriers. Il a été suggéré que le Plan pourrait opérer une distinction plus claire entre le harcèlement sexuel des autres formes de harcèlement. Il a été demandé au Secrétariat de s'inspirer des bonnes pratiques en vigueur ailleurs dans le système des Nations Unies et dans d'autres pays, y compris de celles qui tiennent compte de la nature multiculturelle du personnel de l'ONUSIDA, et cela surtout au niveau national.
41. Il a été demandé au Secrétariat de clarifier les mécanismes de mise en œuvre du PAD et la manière dont l'Association du personnel y serait impliquée. Des orateurs ont souligné l'importance de la responsabilisation et de la participation du personnel à ces processus et ont suggéré d'examiner régulièrement les progrès accomplis à tous les niveaux, y compris au niveau des cadres moyens. Il a également été suggéré qu'une équipe de cadres supérieurs soit chargée de veiller à ce que les mesures envisagées soient mises en œuvre.
42. Il a été suggéré que les recommandations du CCP soient portées à l'attention du Secrétaire général des Nations Unies afin que les actions et réformes de l'ONUSIDA puissent être partagées avec l'ensemble du système des Nations Unies. Les orateurs ont également proposé que le CCP soit informé de la mise en œuvre du PAD par le biais de rapports annuels.
43. Il a été demandé qu'à la 44e réunion (en juin 2019), le Secrétariat fournisse des détails supplémentaires sur les délais, les coûts, les résultats attendus et la mise en œuvre initiale du Plan. Il lui a aussi été demandé d'élaborer des indicateurs pour mesurer les progrès et identifier les lacunes dans la mise en œuvre du PAD.
44. Certains membres ont suggéré que le Groupe de travail suive de près la mise en œuvre du PAD, tandis que d'autres ont déclaré qu'il était inapproprié pour le CCP de « microgérer » le Secrétariat. Les membres ont souligné que tout rôle de supervision assigné au CCP devait être conforme à la résolution de l'ECOSOC et ne devait pas aller plus loin que la pratique courante dans les autres agences.
45. Au cours d'un débat plus approfondi, les membres ont souligné la nécessité de renforcer les systèmes internes pour rétablir la confiance, en particulier en ce qui concerne les plaintes officielles. Ils ont souligné la nécessité de respecter les principes de la procédure normale et de la présomption d'innocence dans le cadre des investigations. On a demandé au Secrétariat comment il comptait s'assurer que les victimes de harcèlement obtiennent réparation et que les coupables fassent l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Les membres ont demandé des informations sur les changements envisagés pour améliorer la capacité et les processus d'investigation au niveau du BSCI de l'OMS.
46. Mme Carlsson a remercié les participants pour leurs commentaires et suggestions. Elle a reconnu la nécessité de conseils experts et a déclaré que le Secrétariat accueillerait également favorablement d'autres contributions.
47. Les changements nécessaires doivent être mis en place par la haute direction en tant que groupe, a-t-elle dit, et ils doivent s'appuyer sur la richesse de l'expérience et de l'expertise existantes au sein du Secrétariat et dans l'ensemble du système des Nations Unies. Elle a également mis l'accent sur des remarques précédentes qui avaient souligné le caractère distinctif du harcèlement sexuel et que les actions et les

processus devraient tenir compte des déséquilibres au niveau du pouvoir basés sur le genre.

48. Mme Carlsson a convenu de la nécessité de disposer d'estimations des coûts, de calendriers et de critères de mesure les progrès accomplis. En ce qui concerne les coûts, elle a déclaré que de nombreuses actions du PAD s'inscrivent dans le cadre d'initiatives systémiques plus larges visant à disposer de politiques et de procédures claires (par exemple, un cadre de délégation d'autorité, une politique globale sur le harcèlement sexuel en collaboration avec l'OMS, une nouvelle politique sur les « missions enrichies », la création de centres d'évaluation, etc.) Il a fallu du temps et des ressources pour mettre en œuvre ces initiatives, communiquer les nouveaux programmes et surveiller leur impact, mais beaucoup d'initiatives n'ont pas été particulièrement coûteuses.
49. En ce qui concerne les données, Mme Carlsson a déclaré que l'ONUSIDA s'est appuyé sur les données d'enquête de l'Association du personnel qui fournissent un bon aperçu des expériences et des opinions du personnel. La dernière « enquête sur le climat de travail » auprès du personnel externalisée date avant 2010. Le PAD, a-t-elle dit, envisage de mener une enquête mondiale sur le bien-être du personnel et l'environnement de travail.
50. Elle a souligné la nécessité de tenir compte également de l'évolution du système judiciaire à l'échelle de l'ONU. Le Groupe de travail a noté que l'ONUSIDA s'employait à améliorer sa réponse aux allégations de mauvaise conduite. Le Secrétariat a reconnu que le meilleur moyen d'y parvenir était de s'inspirer de divers modèles de politiques existants ou en cours d'élaboration (par exemple concernant le harcèlement sexuel à l'ONU et l'amélioration des normes des services d'investigation).
51. Mme Newell a remercié les participants d'avoir approuvé les observations sur les activités du Groupe de travail. Se référant au PAD, elle a souligné l'importance de placer le personnel au centre des processus et des changements et elle a rappelé la nécessité d'une estimation plus détaillée du coût des actions envisagées. Une plus grande clarté est également nécessaire au niveau du rôle du CCP dans le suivi de la mise en œuvre du PAD et du lien entre ces actions et les initiatives et processus du système des Nations Unies dans son ensemble.
52. David Webb, Directeur du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'OMS, a déclaré à la réunion qu'il avait informé le Groupe de travail de l'historique, des pouvoirs et des procédures des services de contrôle interne. Une évaluation externe indépendante réalisée fin 2017 avait conclu que le fonctionnement et les ressources d'BSCI étaient conformes aux normes internationales appliquées dans le système des Nations Unies. Le BSCI poursuivait la mise en œuvre des recommandations spécifiques issues de cette évaluation.
53. En ce qui concerne le personnel et les autres ressources disponibles pour mener les investigations de l'ONUSIDA, M. Webb a déclaré que le BSCI a toujours accordé la priorité au déploiement des capacités nécessaires à ces investigations, parfois même au détriment des services chargés des investigations de l'OMS. Le BSCI a continué à renforcer ses capacités internes en réponse à l'augmentation du nombre de « rapports de préoccupations » reçus en 2018 (une tendance qui correspond à celle observée dans d'autres agences des Nations Unies).
54. Il a indiqué que le Service d'évaluation et d'audit prévoit la signature d'un contrat externe avec des services d'investigation spécialisés pour fournir des moyens

supplémentaires à court terme tout en renforçant ses propres capacités internes. Pour sa session de juin 2019, le BSCI fournira au CCP un résumé du travail relatif à l'ONUSIDA réalisé au cours de l'année écoulée.

***Points de vue du CCP sur le PAD et le rôle de contrôle du CCP***

55. Mme Newell a déclaré que le Groupe de travail n'était pas encore parvenu à un consensus sur une note que le CCP pourrait transmettre au Secrétaire général des Nations Unies. Le Groupe solliciterait des avis juridiques et d'autres avis d'experts sur plusieurs de ces questions en suspens.
56. Au cours de la discussion, les membres ont noté les progrès importants réalisés depuis la 43e session du CCP. Des orateurs ont souligné la nécessité d'actions systématiques et de processus solides et fiables pour prévenir les cas de harcèlement et y remédier. Ils ont déclaré qu'il était nécessaire de poursuivre l'examen des moyens de renforcer la responsabilisation au niveau aussi bien des cadres supérieurs que des cadres moyens. En plus des systèmes et des processus, les attitudes et les comportements doivent également changer, ont-ils ajouté.
57. Plusieurs orateurs ont déclaré qu'il était important de tenir le Secrétaire général informé des recommandations formulées par le CCP et des mesures (y compris le Plan d'action de la direction) prises par le Secrétariat pour prévenir et combattre le harcèlement et les abus de pouvoir, car elles revêtent un caractère potentiellement pertinent pour l'ensemble de l'ONU.
58. Certains membres se sont toutefois dits préoccupés par rapport au fait que la communication au Secrétaire général ne doit pas être fondée sur les conclusions et recommandations du rapport du GEI. Ils ont déclaré que le rapport contenait des conclusions erronées et ne constituait pas une base de consensus au sein du CCP. Le CCP devrait plutôt se concentrer sur la communication des changements pratiques en cours (par exemple, comme indiqué dans le PAD, qu'ils considèrent comme un pas important dans la bonne direction).
59. Les membres ont souligné que l'ensemble du personnel doit avoir accès à des mécanismes de plainte efficaces et que tous les cas doivent faire l'objet d'une investigation impartiale. Certains orateurs ont déclaré qu'aucune autre Organisation des Nations Unies n'avait accepté une fonction d'investigation externe concernant d'éventuels cas de harcèlement. D'autres ont suggéré qu'un mécanisme de plainte indépendant et/ou un organisme externe indépendant chargé d'investiguer et de traiter les cas de harcèlement devrait être envisagé. Le Groupe de travail a été prié d'examiner les options possibles, en s'inspirant des meilleures pratiques et en tenant compte des enseignements tirés d'autres organisations des Nations Unies et de la politique type des Nations Unies.
60. Mme Newell a déclaré que les questions en discussion ne se limitaient clairement pas à l'ONUSIDA. Aussi bien l'ONUSIDA que le reste du système des Nations Unies pourraient apprendre l'un de l'autre. Elle a noté qu'au moins une autre Organisation des Nations Unies, l'UNICEF, faisait l'objet d'un processus d'examen par des experts indépendants - l'ONUSIDA n'est pas un cas unique à cet égard. Elle a indiqué aux participants qu'une approche axée sur les survivants était adoptée dans le programme interinstitutions et que l'ONUSIDA suivait également une telle approche.

61. Mme Newell a assuré aux participants que les préoccupations exprimées par les membres ont été prises en compte. Toutefois, indépendamment d'un avis sur les recommandations contenues dans le rapport du GEI, un grand nombre des mesures décrites dans le PAD étaient de bonnes pratiques normalisées en matière de ressources humaines, a-t-elle expliqué. Il s'agissait notamment d'utiliser des centres d'évaluation et des tests actifs comme méthodes de sélection (que l'ONUSIDA pilote pour les postes de haut niveau), de mener une enquête auprès du personnel externalisé initiée par la direction (ce qui est la pratique habituelle en matière de ressources humaines) et d'établir un cadre de délégation des pouvoirs. Elle a également noté que les recommandations étaient très similaires à celles contenues dans le rapport du GEI figuraient (indépendamment) dans la politique type de l'ONU et dans les processus d'examen interinstitutions en cours (p. ex. concernant le niveau de preuve dans les cas de harcèlement).
62. Le Président du CCP a expliqué aux participants à la réunion que, du fait que certaines des questions examinées avaient des implications juridiques, la contribution d'un conseiller juridique indépendant serait utile pour orienter les futures discussions (annexe 3).
63. Loïc Picard, conseiller juridique indépendant du CCP, a rappelé le caractère unique de l'ONUSIDA en tant que Programme commun coordonné par un Conseil composé de représentants de 22 États Membres élus, 11 Coparrainants et 5 organisations non gouvernementales.
64. La création du Programme commun et l'élaboration de ses méthodes de travail ont été guidées par un texte juridique limité et se sont basées sur les résolutions adoptées par l'ECOSOC en 1994 et 1995, a-t-il dit. Ils définissent également le mandat et les fonctions du CCP. Les questions relatives à la gestion du Secrétariat ne relèvent pas des fonctions décrites dans les résolutions de l'ECOSOC, a-t-il expliqué ; aucune ne fait référence au fait que le CCP est chargé d'intervenir dans les questions de personnel au Secrétariat.
65. En ce qui concerne la transmission éventuelle de mises à jour de la gestion des ressources humaines au Secrétaire général des Nations Unies, les rapports semestriels de l'ONUSIDA sont transmis à l'ECOSOC, a déclaré M. Picard. Si le CCP souhaite communiquer ces informations au Secrétaire général, il devra le faire par l'intermédiaire d'ECOSOC.
66. Deux projets de décision ont été présentés à la réunion. Une discussion s'en est suivie. Il a été suggéré que les points de décision fassent référence aux déclarations faites par les membres, y compris celles concernant les recommandations contenues dans le rapport du GEI.
67. À la question de savoir si un des points de décision relève du mandat du CCP, M. Picard a déclaré que tant que le Groupe de travail du CCP se concentrera sur les principes généraux, il pourra donner des conseils au Secrétariat sur les systèmes et les mesures à prendre pour lutter contre le harcèlement. Mais, qu'il n'appartenait pas au Groupe de travail d'assurer la mise en œuvre de ces mesures. Il est donc légitime que le Groupe de travail poursuive ses travaux sur les questions exposées dans le point de décision.
68. Après discussion, la réunion a adopté les points de décision.

### 3. PROCESSUS DE SÉLECTION DU PROCHAIN DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'ONUSIDA

69. Le Conseil a reçu une mise à jour du processus de nomination du prochain Directeur exécutif de l'ONUSIDA.
70. S'exprimant au nom du Comité de recherche, M. Yury Ambrazevich, ambassadeur et représentant permanent de la République du Bélarus auprès des Nations Unies à Genève, a déclaré que M. Sidibé avait démontré l'importance d'un leadership fort et compétent et que le prochain directeur exécutif devrait être choisi parmi un éventail aussi large que possible de candidats.
71. Il a assuré aux participants que le comité suivrait un processus transparent et équitable. Le Comité de recherche espérait présenter une liste de candidats au CCP à la session de juin 2019.
72. M. Ambrazevich a déclaré que la première réunion du Comité de recherche, qui s'est tenue le 20 mars, avait permis de finaliser un code de conduite basé sur les termes de référence approuvés par le CCP. Le Comité a établi ses règles, approuvé le texte d'une annonce pour le poste de Directeur exécutif et s'est mis d'accord sur un processus de soumission des candidatures et sur une sélection de publications dans lesquelles faire paraître l'annonce (que le Comité partagerait avec le CCP). Les médias sociaux seraient également utilisés.
73. Le Comité a également rédigé une lettre définissant les compétences et l'expérience requises pour le poste (qui ont été partagées avec les membres du CCP), a déclaré M. Ambrazevich, et il est en train de développer une méthode de notation (basée sur celle utilisée en 2008), qu'il partagera avec le CCP dans son rapport à la réunion de juin.
74. Il a aussi dit que le comité avait décidé de recourir aux services d'un consultant pour l'aider dans son travail. Il a également discuté de la nécessité de prévoir un soutien supplémentaire, soit au sein du système des Nations Unies, soit par l'intermédiaire d'une agence de recrutement de cadres. Il a également dit être conscient de la nécessité d'assurer une période de transition la plus courte possible. Le comité avait également convenu de lancer un appel à candidatures anticipé afin de prévoir un délai maximum d'introduction des candidatures, qui a été soumis à tous les intervenants du CCP le 26 mars. L'annonce sera placée sous peu, a-t-il dit.
75. Le Secrétariat a ensuite brièvement informé les participants que la lettre envoyée aux intervenants le 26 mars comportait une petite erreur concernant les langues de réception des demandes et de déroulement des entrevues. La lettre aurait dû préciser que les candidats étaient invités à soumettre leur candidature en anglais et/ou en français.
76. Au cours de la discussion, les membres ont félicité le Directeur exécutif sortant pour son leadership et ses contributions à la riposte au sida dans le monde et en Afrique. Son leadership, ont-ils dit, a permis à l'ONUSIDA de faire de grands progrès. L'ONUSIDA avait besoin d'un modèle de leadership pour relever les défis existants et nouveaux, ont-ils déclaré.
77. Les membres ont pris note de l'engagement ambitieux de présenter une liste de candidats au Secrétaire général de l'ONU au début du mois de juillet, mais ont convenu que la période de transition devait être la plus courte possible. Certains se sont toutefois inquiétés de la faisabilité d'un calendrier serré et de la possibilité d'un

décalage entre le départ du Directeur exécutif sortant et l'arrivée de son successeur. Il a été demandé au Secrétariat de préciser comment ce décalage serait comblé.

78. Les participants à la réunion ont apprécié le rapport sur le processus de sélection et les efforts du Comité pour fournir au CCP des notes sur chaque réunion qui s'est tenue. Les orateurs ont demandé que la méthode de notation soit communiquée le plus rapidement possible à tous les membres du CCP. Ils ont souligné la nécessité d'une transparence totale et d'éviter tout conflit d'intérêts dans le processus de sélection.
79. Alors que certains orateurs ont déclaré qu'il était souhaitable d'engager une agence de recrutement indépendante, d'autres ont fait valoir que cette solution serait coûteuse et pourrait ralentir le processus. Les participants à la réunion ont été informés que le CCP avait recommandé de confier le processus à une agence de recrutement externe sur la base du processus de 2008. Il a été suggéré de mettre à la disposition du comité un système de soutien juridique à la demande.
80. Lors de la sélection des candidats, les orateurs ont déclaré qu'il était essentiel que le Comité de recherche tienne pleinement compte des défis de la riposte actuelle au sida. Les orateurs ont proposé divers critères. Les candidats, ont-ils dit, devaient être au courant de l'agenda 2030, avoir une grande expérience des épidémies de sida à forte prévalence, avoir de solides antécédents de travail avec et pour les communautés affectées par le sida, faire preuve d'engagement en termes d'égalité des genres et de diversité, et être multilingues. Il a été suggéré que c'était le « bon moment » pour mettre à la tête de l'ONUSIDA une femme et plus particulièrement une femme du Sud.
81. Il a été demandé au comité de préciser les éléments des termes de référence qui seraient jugés essentiels et ceux qui seraient jugés souhaitables. Il a été suggéré que cette clarification permettrait de ne pas exclure de candidats forts de la recherche.
82. En réponse, M. Ambrasevich a déclaré que le Comité de recherche avait défini les compétences et l'expérience nécessaires pour le poste sur la base des termes de référence adoptés qui incorporent un grand nombre des qualités et d'exigences proposées lors de la discussion. Le Comité s'attendait à disposer d'une liste de candidats avant la session de juin 2019 où le CCP peut exprimer ses perspectives.
83. En ce qui concerne le recours à une agence externe, il a indiqué que le comité discutait des options, y compris de l'utilisation des ressources internes de l'ONU. Une des possibilités consistait à charger une agence de ce type de contacter d'éventuels candidats qui n'étaient pas susceptibles d'être atteints dans le cadre du processus de recherche standard. Une institution externe ne remplacerait pas le Comité de recherche, mais y ajouterait une certaine valeur. Une décision à ce sujet devait être prise prochainement. La méthode de notation est encore en cours d'élaboration, a-t-il dit.

#### 4. QUESTIONS DIVERSES

84. Aucune autre question n'a été soulevée.

#### 5. CLÔTURE DE LA RÉUNION

85. Présentant les remarques de clôture, M. Sidibé a déclaré que les participants à la réunion avaient soulevés des questions difficiles. L'ONUSIDA n'aurait pas réalisé tout

ce qu'il a réalisé sans être uni et sans s'attaquer à des questions épineuses et controversées. M. Sidibé a remercié le Conseil pour son soutien et s'est déclaré reconnaissant que l'ONUSIDA lui ait donné l'occasion de se battre pour ceux qui sont défavorisés et dont les droits sont niés, et qu'il continuera à le faire.

86. La Session spéciale du CCP a été ajournée.

*[Annexes à suivre]*

## Annexe 1

### Ordre du jour annoté

#### JEUDI 28 MARS

##### 1. Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour

La Présidence délivrera l'allocution d'ouverture de la session spéciale du CCP.

Document : UNAIDS/PCB (EM)/2.1.rev1

##### 2. Mise à jour 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 Conseil recevra :*

- *Une mise à jour du Secrétariat de l'ONUSIDA sur la mise en œuvre du Plan d'action de la direction (MAP) de l'ONUSIDA, laquelle inclura une réponse au rapport du GEI<sup>1</sup> et les progrès enregistrés depuis décembre 2018,*
- *Une mise à jour verbale du Groupe de travail du CCP sur le MAP et le renforcement de la surveillance du Secrétariat de l'ONUSIDA par le CCP.*

*Puis :*

- *Des avis du CCP sur le MAP et sur son rôle de supervision.*
- *Des réflexions du Groupe de travail du CCP sur les recommandations du GEI éventuellement pertinentes pour le système des Nations Unies au sens large et pour examen par le Secrétaire général des Nations Unies*

*Puis :*

- *Des avis du CCP sur les recommandations du GEI éventuellement pertinentes pour le système des Nations Unies au sens large et pour examen par le Secrétaire général des Nations Unies.*

Documents : UNAIDS/PCB (EM)/2.2.rev1, UNAIDS/PCB (EM)/CRP1,  
UNAIDS/PCB (EM)/CRP2

##### 3. Processus de sélection du prochain Directeur exécutif de l'ONUSIDA

*Le Conseil recevra une mise à jour sur le processus pour la nomination du prochain Directeur exécutif de l'ONUSIDA.*

*Puis :*

- *Des points de vue du CCP sur le processus de sélection du Directeur exécutif.*

Documents : UNAIDS/PCB (EM)/CRP3, UNAIDS/PCB (EM)/CRP4

##### 4. Divers

##### 5. Clôture de la réunion

---

<sup>1</sup> 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.

## Annexe 2

### Session spéciale du Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA Genève, Suisse

28 mars 2019

#### Décisions

Le Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA,

Rappelant que tous les aspects des travaux de l'ONUSIDA sont guidés par les principes directeurs suivants et donc :

- Alignés sur les priorités des parties prenantes nationales ;
- Fondés sur la participation significative et mesurable de la société civile, en particulier des personnes vivant avec le VIH et des populations les plus exposées au risque d'infection ;
- Fondés sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes ;
- Fondés sur les meilleures données scientifiques et connaissances techniques disponibles ;
- Promoteurs de ripostes globales au sida intégrant prévention, traitement, soins et appui, et
- Fondés sur le principe de non-discrimination ;

#### **Point 1 de l'ordre du jour : Ouverture de la réunion et adoption de l'ordre du jour**

1. *Adopte* l'ordre du jour ;

#### **Point 2 de l'ordre du jour : Mise à jour sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA**

- 2.1. *Prend note* du Plan d'action de gestion en faveur d'un environnement de travail sain, équitable et stimulant pour l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA;
- 2.2. *Prend note* de la mise à jour verbale 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, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA ; et demande au Groupe de travail d'examiner les opinions exprimées par le Conseil.

#### **Point 3 de l'ordre du jour : Processus de sélection du prochain Directeur exécutif de l'ONUSIDA**

3. *Prend note* de la mise à jour verbale du Comité de sélection pour la nomination du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, et demande au Comité de sélection d'examiner les opinions exprimées par le Conseil.

### Annexe 3

#### Mandat du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA – Communication des recommandations du Conseil aux organes des Nations Unies

Le Président du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA a demandé un avis juridique d'une part quant aux propositions relatives aux fonctions que le CCP pouvait exercer en matière de contrôle de la gestion du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA et, d'autre part, quant aux propositions de transmettre des recommandations du CCP au Secrétaire général des Nations Unies.

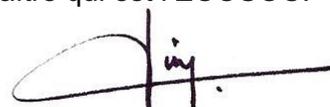
Sur le premier point, il est nécessaire de rappeler le caractère unique de l'ONUSIDA. L'ONUSIDA n'est ni une organisation ni un fonds. ONUSIDA est un programme, un programme commun et coparrainé des Nations Unies pour organiser la riposte à l'épidémie de VIH/SIDA. Ce programme commun est coordonné par un Conseil composé, pour une part, de représentants de 22 Etats membres élus des Nations Unies. Ces Etats ne sont pas membres d'ONUSIDA mais ils représentent au sein du CCP les membres des Nations Unies. Le Conseil est également composé des représentants des 11 organisations internationale coparrainantes qui sont à l'origine, au moins pour 6 d'entre elles, du programme commun. Enfin, 5 représentants élus d'organisations non-gouvernementales issues des régions sont également membres du CCP et participent de plein droit à ses travaux selon des modalités appropriées. Ceci est également unique dans le système des Nations Unies.

La création et le fonctionnement du programme d'ONUSIDA est régi par un très petit nombre de textes, ce qui dans une certaine mesure favorise la souplesse de fonctionnement du programme. Ces textes proviennent pour l'essentiel de deux résolutions du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), adoptées en 1994 et 1995<sup>2</sup>. Les résolutions établissent les attributions, la composition de la structure de gouvernance du programme et les fonctions du CCP. Les huit fonctions définies par l'ECOSOC ont été reproduites in extenso dans le Modus Operandi du Conseil de coordination du programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) qui devrait être, toute proportion gardée, le livre de chevet des membres du CCP. Les questions relatives à la gestion du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA et au contrôle (oversight) de cette gestion ne relèvent pas du champ d'application d'aucune de ces huit fonctions.

En outre, il n'est pas dans le mandat du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA d'ajouter de nouvelles fonctions à celles qui ont été définies et décidées par l'ECOSOC. Pour reprendre une notion familière aux spécialistes de droit constitutionnel, le Conseil de coordination du programme n'a pas la compétence de sa compétence. Autrement dit, le CCP n'est pas compétent pour étendre sa compétence à des questions qui ne sont pas expressément prévues par l'organe qui a créé le Programme commun et coparrainé de l'ONUSIDA, le Conseil économique et social de l'ONU.

En ce qui concerne la seconde partie de la demande du Président du CCP, à savoir la transmission de recommandations du Conseil au Secrétaire général des Nations Unies, le paragraphe 6 du Modus Operandi prévoit que « [l]es rapports annuels soumis au CCP sur les travaux du Programme commun, accompagnés des observations éventuelles du Conseil, seront transmis aux organes directeurs de chacun des Organismes coparrainants et à l'ECOSOC ». Ainsi, les recommandations du CCP doivent être communiquées à l'organe des Nations Unies compétent pour en connaître qui est l'ECOSOC.

28 mars 2019



Loïc Picard  
Conseiller juridique du CCP

<sup>2</sup> Résolutions 1994/24 et 1995/2.