



## TERMES DE RÉFÉRENCE

**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**

---

**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.**

## **CONTEXTE**

En 2018, le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, a fait l'objet d'une attention toute particulière dans de multiples secteurs, y compris dans le secteur privé, les organismes gouvernementaux et les organisations internationales, dont le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA). Pour progresser, il était essentiel pour l'ONUSIDA de faire le point sur ce qui avait fonctionné ou non en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir sur le lieu de travail, et de définir des bonnes pratiques et des mesures concrètes permettant de mieux faire face au harcèlement.

Le Secrétariat de l'ONUSIDA a pris des mesures pour prévenir et lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail.

En février 2018, un plan en cinq points a été mis en œuvre pour veiller à ce que les comportements inappropriés et abus de pouvoir 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. En septembre 2018, la version étendue du Plan en cinq points a donné naissance à un agenda relatif à la dignité au travail plus large comprenant quatre volets thématiques principaux : égalité des genres, diversité, inclusion et non-discrimination ; conflits, intimidations, harcèlement et abus de pouvoir ; santé mentale et bien-être ; connaître ses droits au travail (politiques, procédures, système de justice interne et services d'accompagnement). Un groupe de conseillers dédié à la dignité au travail a été créé en octobre et des moyens spécifiques ont été mis en place au Bureau de la Directrice exécutive adjointe de la branche Gestion et gouvernance, afin de mettre en œuvre le plan en 2018-2019 et d'appliquer les recommandations du Groupe d'experts indépendants.

Par ailleurs, à la suite de la demande du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, le Bureau du CCP de 2018 a convenu de faire appel à un Groupe d'experts indépendants (GEI) pour examiner la situation à l'ONUSIDA, évaluer les politiques et les procédures en vigueur et faire des recommandations concrètes au nom du CCP ou en étroite collaboration avec celui-ci, tout en menant à bien cette mission le plus rapidement possible. Le Bureau du CCP de 2018 s'est efforcé de trouver le meilleur équilibre possible entre, d'un côté, la nécessité d'une vaste consultation et d'un soutien de l'ensemble du CCP vis-à-vis du travail du Groupe d'experts indépendants et de l'autre, le besoin d'apporter une réponse rapide.

Au cours du CCP de juin 2018, le Conseil a appuyé les mesures prises par le Bureau et a encouragé le Secrétariat de l'ONUSIDA à coopérer pleinement avec le Groupe d'experts indépendants et à soutenir son travail, notamment en transmettant toutes les informations qui pourront lui être utiles. Il a reconnu que la priorité était de donner au Groupe d'experts indépendants les moyens et le pouvoir nécessaires afin que celui-ci puisse réaliser une analyse fiable et fournir un ensemble complet de recommandations. Le CCP a également convenu que, en plus du rapport du Groupe d'experts indépendants et des réponses apportées par la direction, l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) devrait présenter une mise à jour au cours du 43<sup>e</sup> CCP en décembre 2018.

En novembre, le Bureau du CCP de 2018 n'a pu trouver un consensus sur les modalités de transmission du rapport du GEI aux membres du CCP. Par conséquent, le conseiller juridique indépendant a recommandé au Bureau d'organiser un vote parmi les membres du CCP afin de régler cette situation au cours d'un processus décisionnel intersessions (conformément au paragraphe 3 de l'annexe 3 du Modus Operandi).

Le processus décisionnel intersessions s'est achevé le 6 décembre, et le rapport du Groupe d'experts indépendants et la réponse apportée par la direction ont été publiés sur le site Web de l'ONUSIDA, en amont de la 43<sup>e</sup> réunion du Conseil de Coordination du Programme (CCP) de l'ONUSIDA, qui s'est tenue du 11 au 13 décembre 2018.

Le rapport du Groupe d'experts indépendants, la réponse apportée par la direction et la déclaration de la représentante de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, dont les références sont respectivement UNAIDS/PCB (43)/CRP1, UNAIDS/PCB (43)/18.22 et UNAIDS/PCB (43)18.23, ont été publiés sur le site Web de l'ONUSIDA. Ils peuvent être consultés sur le site Web du CCP à l'adresse suivante : <http://www.unaids.org/fr/whoweare/pcb/43>

La USSA a été invitée à titre exceptionnel par le Conseil à faire une déclaration lors de la 43<sup>e</sup> réunion du CCP sur les perspectives du personnel à la suite du rapport du GEI et de la réponse apportée par la direction. Dans sa déclaration, La USSA a fait part des réactions du personnel à la suite du rapport du GEI et de la réponse apportée par la direction.

D'après les résultats de l'enquête menée par la USSA, la plupart des employés ont eu le sentiment d'avoir pu contribuer au travail du GEI, ont jugé que la confidentialité avait été respectée durant le processus et ont estimé avoir été suffisamment informés. Dans l'ensemble, 47 % des employés se sont dit d'accord avec le fait que « les conclusions et recommandations du Groupe d'experts indépendants [décrivaient] exactement l'environnement de travail de l'ONUSIDA », tandis que 38 % d'entre eux ont fait part de leur désaccord. 56 % des participants se sont dit d'accord avec le fait que « les conclusions et recommandations [étaient] utiles pour renforcer les pratiques et la culture de l'ONUSIDA », contre 25 % qui ont fait part de leur désaccord. La USSA a fait état de nettes divergences d'opinions entre le personnel du siège et le personnel sur le terrain, le personnel du siège étant plus nombreux que le personnel sur le terrain à se dire d'accord sur le fait que le rapport du GEI décrivait exactement le lieu de travail de l'ONUSIDA et que les recommandations étaient utiles, tandis que le personnel sur le terrain était plus enclin que le personnel du siège à reconnaître que la réponse apportée par la direction définissait clairement un cap pour l'ONUSIDA.

La USSA a souligné la passion et l'engagement envers la riposte au sida dont le personnel n'a cessé de faire preuve, bien qu'il ait été au centre d'un débat très public relatif à son lieu de travail, et a exprimé sa confiance dans la capacité collective de l'ONUSIDA à transformer la situation actuelle en changement positif et durable. Elle a demandé que les hauts responsables rendent des comptes ; que des efforts soient menés par les pairs pour motiver le personnel ; que des mesures soient prises pour prévenir les représailles ; que la transparence et l'équité soient accrues, en particulier dans les décisions relatives aux ressources humaines ; que les investissements se poursuivent pour favoriser un dialogue constructif entre le personnel et la direction et que des ressources soient consacrées à l'agenda de transformation. La USSA a également rappelé au Conseil que c'est en préservant le bien-être des employés et en investissant dans ce domaine que le Secrétariat de l'ONUSIDA pourra faire la plus grande différence dans la riposte au sida.

Le CCP a salué les efforts menés par le Secrétariat de l'ONUSIDA en 2018 pour lutter contre le harcèlement et a demandé la création d'un groupe de travail chargé d'orienter le Conseil, afin que

celui-ci puisse mieux suivre et évaluer les actions entreprises par le Secrétariat de l'ONUSIDA, qui visent à garantir une 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. Les informations obtenues pourraient également permettre d'orienter les Nations unies dans leur ensemble.

Conformément aux décisions prises lors de la 43<sup>e</sup> réunion du Conseil de Coordination du Programme (CCP) de l'ONUSIDA, qui s'est tenue du 11 au 13 décembre 2018, un groupe de travail<sup>1</sup> doit être créé et sera chargé de superviser la mise en œuvre immédiate de la réponse apportée par la direction et d'examiner les conclusions et recommandations énoncées dans le rapport du Groupe d'experts indépendants (GEI) ainsi que la réponse apportée par la direction, en proposant, au cours de la prochaine réunion du CCP, des moyens pour renforcer son rôle de suivi et d'évaluation du Secrétariat de l'ONUSIDA, afin de garantir une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir en son sein. Lors de cette réunion, le Conseil a également demandé au Secrétariat de l'ONUSIDA de mettre pleinement en œuvre les mesures énoncées dans la réponse apportée par la direction et d'élaborer un plan d'action de gestion plus détaillé et entièrement chiffré, complété par des mécanismes de contrôle et des échéances selon les recommandations du GEI et qui relèvent de sa responsabilité, par le biais de méthodes fiables, mesurables, rapides et ambitieuses, afin que celui-ci puisse être examiné par le CCP dans le cadre du processus décisionnel intersessions.

**Décision 5.14 prise lors de la 43<sup>e</sup> réunion du CCP : « Décide de créer un groupe de travail chargé de superviser la mise en œuvre immédiate de la réponse apportée par la direction et d'examiner les conclusions et recommandations énoncées dans le rapport du GEI ainsi que la réponse apportée par la direction, en proposant, au cours de la prochaine réunion du CCP, des moyens pour renforcer son rôle de suivi et d'évaluation du Secrétariat de l'ONUSIDA, afin de garantir une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir en son sein. »**

En réponse aux décisions susmentionnées, le groupe de travail fondera son examen sur des documents de référence clés, dont le rapport du GEI, les rapports précédents du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS et de la USSA destinés au CCP, la réponse apportée par la direction de l'ONUSIDA et, en particulier le plan d'action de gestion de l'ONUSIDA, qui orientera le Secrétariat de l'ONUSIDA dans le renforcement de ses systèmes de gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, le groupe de travail examinera les cadres institutionnels existants permettant la soumission régulière de rapports au Conseil, dont la stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021, l'UBRAF 2016-2021 et ses rapports de suivi et rapports financiers, les rapports qui seront transmis au CCP, les rapports du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS ainsi que la mise à jour sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines. Le Secrétariat de l'ONUSIDA intégrera ses réponses aux recommandations du GEI tel que prévu par le plan d'action de gestion, en respectant les dispositions relatives à l'élaboration de rapports susmentionnées.

## CHAMP D'INTERVENTION

Le groupe de travail doit proposer au CCP des moyens/recommandations pour renforcer son rôle de suivi et d'évaluation du Secrétariat de l'ONUSIDA afin de garantir une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir en son sein.

Le groupe de travail a pour mission :

---

<sup>1</sup> [http://www.unaids.org/fr/resources/documents/2018/PCB43\\_Decisions](http://www.unaids.org/fr/resources/documents/2018/PCB43_Decisions)

1. **d'examiner** les conclusions du rapport du GEI, de la réponse apportée par le Secrétariat de l'ONUSIDA ainsi que des rapports précédents du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS et de la USSA destinés au CCP ;
2. **d'examiner et d'analyser**<sup>2</sup> le plan d'action de gestion du Secrétariat de l'ONUSIDA qui fait suite au rapport du GEI ainsi que les rapports précédents du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS et de la USSA destinés au CCP ;
3. **de formuler des recommandations** au Conseil afin de suivre et d'orienter plus efficacement le travail du Secrétariat de l'ONUSIDA visant à renforcer et institutionnaliser davantage les systèmes existants de lutte contre le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir en son sein ;
4. **de proposer des moyens** pour améliorer les rapports sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines destinés au Conseil de Coordination du Programme, notamment en renforçant la cohérence des systèmes d'élaboration de rapports existants (rapports financiers et rapports de suivi de l'UBRAF, ainsi que la mise à jour sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines et les rapports des auditeurs internes et externes).
5. Le groupe de travail devra également examiner 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>e</sup> réunion du CCP.

## CREATION DU GROUPE DE TRAVAIL

S'appuyant sur l'expérience acquise lors de la création des sous-comités et des groupes de travail du CCP, la composition du groupe de travail devra respecter la parité homme/femme et géographique, et comprendra 11 membres au total, dont cinq membres nommés par les États membres, deux représentants de la société civile nommés par les ONG du CCP, deux représentants des Coparrainants et deux représentants du Secrétariat de l'ONUSIDA. Le groupe de travail devra élire un président parmi ses membres.

Les représentants des Coparrainants et le Secrétariat (1. Ressources humaines et 2. Gouvernance) devront apporter leur expertise sur les questions de gestion des ressources humaines au sein des Nations Unies.

### **Les membres du groupe de travail doivent posséder les connaissances et les compétences suivantes :**

- Connaissances des travaux de l'ONUSIDA, en particulier du Secrétariat, à l'échelle nationale, régionale et/ou internationale ;
- Expérience dans les organes de gouvernance des Nations unies et les systèmes de gestion des ressources humaines ;
- Connaissances approfondies et expérience dans :
  - Les droits humains, l'éthique et l'égalité des genres ;
  - La culture organisationnelle, le leadership et les performances ;
  - Le harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir ;
  - Les ressources humaines, dont la discrimination sur le lieu de travail (sous toutes ses formes) ;

<sup>2</sup> Cette mission inclut l'examen et l'intégration des politiques correspondantes appliquées dans l'ensemble des Nations unies ainsi que les efforts actuels des Nations unies visant à lutter contre le harcèlement et les abus de pouvoir.

- Les violences faites 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 ;
- Les organisations internationales et les environnements multiculturels ;
- L'intégrité dans la vie publique, et les organes de contrôle publics.

Le Bureau du CCP, conformément à son obligation de veiller à ce que des mesures efficaces relatives au fonctionnement du Conseil en collaboration avec le Secrétariat soient prises rapidement, devra faciliter la création du groupe de travail en lançant un appel à candidature représentant les différents groupes d'intérêt.

Après sa création, le groupe de travail devra organiser au moins trois réunions en face à face et, éventuellement, une consultation des diverses parties prenantes, en collaboration avec le Secrétariat, pour valider les recommandations du groupe de travail avant leur présentation au CCP.

## DOCUMENTS A PRODUIRE

Le groupe de travail devra :

1. Présenter la procédure et les conclusions préliminaires au cours de la session extraordinaire du CPP le 28 mars.
2. Présenter un rapport au cours de la 44<sup>e</sup> réunion du CPP, dans lequel devra figurer :
  - les recommandations visant à accroître l'efficacité du Conseil dans l'orientation et le suivi des travaux du Secrétariat de l'ONUSIDA, afin de renforcer les systèmes existants de lutte contre le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir en son sein et
  - les inclure dans les systèmes d'élaboration de rapports existants, dont les rapports sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines et les rapports des auditeurs, pour améliorer les rapports transmis au CPP.
3. De plus, le groupe de travail devra transmettre ses observations sur la politique d'évaluation de l'ONUSIDA révisée, qui sera présentée lors de la 44<sup>e</sup> réunion du CCP. Compte tenu de la nécessité éventuelle de poursuivre les travaux jusqu'à la 45<sup>e</sup> réunion du CCP, les actions futures du groupe de travail devront être décidées lors de la 44<sup>e</sup> réunion.

## CALENDRIER PROVISoire

### **Début février 2019**

- Le Bureau du CCP soumet à l'approbation les Termes de référence et lance un appel à candidature pour tous les membres du CCP.
- Le Bureau du CCP contacte les groupes régionaux pour s'assurer que toutes les régions soient représentées.

### **Fin février 2019**

- Discussion et réunion préliminaires pour examiner les Termes de référence et les résultats attendus du groupe de travail.
- Accord sur les modalités de travail et répartition des tâches parmi les membres du groupe de travail.
- Validation du calendrier de travail et de livraison.

### **Mars 2019**

- Analyse du rapport du GEI, de la réponse apportée par la direction de l'ONUSIDA, du plan d'action de gestion de l'ONUSIDA, des déclarations de l'Association du Personnel et des politiques et réformes appliquées dans l'ensemble des Nations unies.
- Examen des conclusions initiales de l'analyse et élaboration de la première version des recommandations.

### **28 mars 2019**

- Présentation du processus et des conclusions initiales du groupe de travail lors de la session extraordinaire du CCP.
- Suivie par la seconde réunion du groupe de travail visant à :
  - Identifier les analyses et les consultations complémentaires, le cas échéant.

### **Avril 2019**

- Procéder à ces analyses et à ces consultations, le cas échéant.
- Préparer une version finale du rapport et des recommandations du groupe de travail pour :
  - La marche à suivre : identifier les stratégies pour institutionnaliser durablement les conclusions du rapport du GEI ;
  - Les stratégies pour que le CCP puisse suivre et évaluer la mise en œuvre de ces réponses par le Secrétariat de l'ONUSIDA.

### **Mai 2019**

- 3<sup>e</sup> réunion du groupe de travail pour finaliser les conclusions et les recommandations, éventuellement suivie par une consultation des diverses parties prenantes visant à les valider.

### **Juin 2019**

- Présentation des recommandations du groupe de travail lors de la 44<sup>e</sup> réunion du CCP.

## **BUDGET ESTIME**

<b>Réunions du groupe de travail</b>	<b>Coûts estimés (USD)</b>
Réunions (pour un total de trois réunions, en supposant que celles-ci sont organisées à Genève)	2 000 \$
Transport (pour trois réunions, vols en \$ par personne)	36 000 \$
Indemnités journalières (pour trois réunions, six jours en \$ par jour)	
Imprévus	15 000 \$
	<b>53 000 \$</b>

[Fin du document]