

## Réunion du bureau du CCP de l'ONUSIDA

DATE : vendredi 18 juin 2021

HORAIRES : 10 h 00 - 11 h 00 (heure de Genève)

LIEU : Réunion des équipes (virtuelle)

### PARTICIPANTS

**Bureau du CCP** : M. Theo-Ben Kandetu (Namibie : représentant le président) ; M. Natee Vichitsorasatra (Thaïlande : représentant le vice-président) ; Mme Julia Martin (États-Unis d'Amérique : représentant le rapporteur) ; M. Alexander Pastoors et Mme Jules Kim (représentant la délégation des ONG du CCP) ; et M. Andy Seale et M. Hywel Jones (OMS : représentant les coparrains de l'ONUSIDA).

**Secrétariat de l'ONUSIDA** : M. Morten Ussing, directeur du département Gouvernance et Affaires multilatérales et Mme Samia Lounnas, conseillère principale chargée de la gouvernance au Département Gouvernance et Affaires multilatérales et Mme Maggie Lemons, spécialiste de la gouvernance au Département Gouvernance et Affaires multilatérales

**Oxford HR Consultants** : M. Thibault Mills, directeur ; Mme Zoe Greenwood, directrice du département Environnement, climat et conservation ; et Mme Martine Billanou, principal consultant, Europe

### VERSION PRÉLIMINAIRE DE L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

1. Discussion avec le cabinet de recrutement sélectionné à propos de la mise en place du comité consultatif indépendant de supervision
2. Autres sujets

---

### RÉSUMÉ

#### 1. Discussion avec le cabinet de recrutement sélectionné à propos de la mise en place du comité consultatif indépendant de supervision

Compte tenu de l'absence exceptionnelle du président du Bureau du CCP, le représentant du vice-président, Natee Vichitsorasatra, a présidé la réunion. Il a déclaré ouverte la réunion en

présentant les condoléances du président du Bureau du CCP et a remercié les participants pour leur engagement.

Le vice-président a rappelé que, lors de sa précédente réunion, le Bureau du CCP avait accepté de se réunir avec le cabinet de recrutement sélectionné, Oxford HR Consultants, pour discuter de la création du comité consultatif externe indépendant de supervision (IEOAC). Le contrat du cabinet de recrutement est en cours de conclusion et il devrait bientôt commencer son travail. Avant la réunion du Bureau, le cabinet de recrutement sélectionné avait soumis des questions à l'avance au directeur exécutif et au Bureau du CCP. Le cabinet de recrutement a rencontré et discuté de ces questions avec le directeur exécutif avant de rencontrer le bureau du CCP.

Les membres de l'équipe d'Oxford HR Consultants se sont présentés et ont remercié le Bureau pour son temps et sa considération. L'équipe d'Oxford HR Consultants a présenté brièvement son travail et a affirmé attendre avec impatience le point de vue du Bureau sur les prochaines étapes et les priorités de son travail, y compris sur la gamme d'annonces et la taille de la réserve de candidats à soumettre à l'examen du jury de sélection.

Voici ci-dessous un résumé des questions soulevées par Oxford HR et les réponses du Bureau :

- L'IEOAC est un nouveau comité pour l'ONUSIDA, mais pas pour d'autres agences de l'ONU. Le CCI donne des recommandations générales mais, d'après l'expérience des membres du Bureau dans le système, quels sont les facteurs clés nécessaires à un comité de supervision fonctionnel efficace ?

Le Bureau a souligné l'importance de s'appuyer sur les mandats, qui ont été soigneusement élaborés par le groupe de travail du CCP sur le suivi des recommandations du CCI et qui ont été approuvés par le CCP. Le Bureau a noté que la solution était de parvenir à un équilibre collectif des compétences pour avoir un comité efficace sur lequel le CCP peut compter pour faciliter et soutenir son rôle dans la supervision du Programme commun. Ils ont suggéré que les facteurs clés potentiels seraient les suivants :

- Équilibre des antécédents pertinents pour couvrir toutes les composantes nécessaires de la supervision, comme indiqué dans le mandat, qui comprendra l'examen des rapports financiers et de performance, de la comptabilité, des audits externes et internes, de la gestion des risques et des contrôles internes, des règles et règlements financiers, de la conformité, du suivi des questions et des tendances dans les rapports, de l'examen et du conseil sur la fonction d'éthique, et du suivi de la mise en œuvre des recommandations du rapport du CCI.
- Le mandat de l'IEOAC tel qu'approuvé par le CCP fournit les éléments clés suivants :
  - L'IEOAC est composé de cinq à sept membres experts indépendants siégeant à titre personnel et dans le respect de l'éthique.
  - Pour assumer efficacement leur rôle, les membres de l'IEOAC doivent posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau dans au moins un des domaines suivants : (a) finances et audits ; (b) structure de gouvernance et de responsabilité de l'organisation ; (c) gestion des risques et contrôle interne ; (d) enquêtes ; et (e) cadres supérieurs. Collectivement, le

comité doit posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau dans tous les domaines susmentionnés.

- Collaboration étroite avec le directeur exécutif et le Bureau du CCP
  - Diversité des points de vue de la géographie, du sexe et de l'expérience
  - Expérience dans les enquêtes
  - L'importance de l'expérience au sein de la société civile en tant que reflet important du travail du Programme commun
  - Engagement en faveur du multilatéralisme et de l'administration éthique des organisations internationales
  - Compréhension de la complexité du Programme commun et des défis qu'il pose pour la supervision, en particulier le fait que la supervision soit axée sur le Secrétariat.
- Compte tenu des critères élargis énoncés ci-dessus, il a été demandé au Bureau du CCP de confirmer le nombre approprié de candidats ? La proposition initiale consistait à organiser des entretiens complets avec 15 candidats afin d'établir une liste restreinte de 8 à 10 candidats pour le jury de sélection. Compte tenu de la liste de critères ci-dessus, il peut être nécessaire de procéder à un plus grand nombre d'entretiens pour parvenir à une liste de candidats pour le jury de sélection. Comment ce jury de sélection sera-t-il établi ?

Le Bureau a indiqué que la proposition initiale devrait être suffisante pour former un comité de 5 à 7 membres. Dans le cas où il n'est pas possible de remplir la liste restreinte sur la base de ces entretiens, le Bureau et le directeur exécutif peuvent explorer des options supplémentaires avec Oxford HR. Le jury de sélection sera établi au cours de l'année conformément au mandat du comité consultatif externe indépendant de supervision.

- Annonce dans la presse : Oxford RH a noté que, dans les discussions du CCP relatives à ce processus, un large éventail d'annonces était prévu. Cela est fortement recommandé car les personnes qualifiées ne consultent pas les offres d'emploi et ne sont pas enregistrées dans la plupart des bases de données. L'expérience d'Oxford HR dans le recrutement d'un défenseur des droits au WWF, indique que The Economist (l'option papier est accompagnée d'une annonce en ligne d'un mois) est très efficace. Le Bureau serait-il intéressé par la poursuite de cette option ?

Le Bureau a noté que, comme indiqué dans le cahier des charges, le cabinet de recrutement est chargé de publier le poste dans une grande variété de publications ayant une vaste portée régionale, et qu'il considère que cela fait partie du devis convenu. Oxford HR a indiqué que la plupart des annonces publicitaires sont incluses dans le devis convenu, à quelques exceptions près, notamment celles publiées dans The Economist. Le Bureau a convenu que, si les annonces représentent un coût supplémentaire, ces frais doivent être soumis à l'approbation du Bureau avant d'être acceptés. Outre les annonces traditionnelles, un appel à contribution sera également diffusé dans toutes les circonscriptions du CCP.

- Dans quelle mesure tous les membres du comité doivent-ils être très familiarisés avec les institutions onusiennes et intergouvernementales ? Le fait d'avoir travaillé dans des organisations internationales et des contextes complexes, ainsi qu'une compréhension raisonnable du fonctionnement de l'ONU, seraient-ils suffisants ? Qu'est-ce qui constitue une compréhension raisonnable du fonctionnement des agences de l'ONU ?

Le Bureau a souligné l'importance de l'expérience au sein des Nations unies. Tout en notant que tous les membres n'ont pas besoin d'avoir une expérience des Nations unies pour trouver la combinaison appropriée de compétences et d'expérience, ils ont souligné qu'il était important de comprendre la courbe d'apprentissage qui serait nécessaire pour ceux qui n'ont pas

d'expérience des Nations unies, ce qui serait particulièrement important compte tenu de la complexité de la supervision dans le Programme commun. Ils ont noté que les membres du comité recevraient également des instructions du Secrétariat de l'ONUSIDA et de certains Coparrainants, y compris le président du COC, pour les aider à comprendre le Programme commun.

- Des conseils supplémentaires alors que le processus commence ?

Le Bureau a souligné l'importance de disposer d'un comité diversifié, expérimenté, engagé et éthique, engagé et intéressé par le travail en matière de santé mondiale et par le soutien du Programme commun pour qu'il puisse accomplir au mieux son travail. Le Bureau attend des précisions sur le calendrier de la part d'Oxford HR et du Secrétariat au fur et à mesure de la poursuite du processus. Le Secrétariat a précisé que le comité devrait être établi au cours de la 49<sup>e</sup> réunion du CCP en décembre et qu'il remettra son premier rapport au CCP en juin 2022. Le Bureau se réjouit de la collaboration continue avec Oxford HR tout au long de ce processus et remercie son équipe de son engagement.

## **2. Autres sujets**

Aucun autre sujet n'a été traité. Le président a remercié les membres du Bureau et les collègues d'Oxford HR et a clôturé la réunion.

*[Fin du document]*