

POINT SUR LES QUESTIONS DE GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Autres documents relatifs à ce point de l'ordre du jour :

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

Prendre note du point sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines.

Conséquences des décisions en termes de coût : aucune

I. INTRODUCTION

1. Cette mise à jour fournit des informations sur les activités de gestion des ressources humaines (GRH) entreprises par le Secrétariat du Programme commun des Nations Unies sur le VIH / sida (ONUSIDA) entre avril 2018 et mars 2019, répondant à la demande du Conseil de coordination du programme (CCP) lors de sa 30e réunion tenue en juin 2012.
2. La mise à jour doit être consultée en parallèle avec le rapport intitulé *A fit for purpose workforce - UNAIDS in 2018* (Effectif idéal de l'ONUSIDA en 2018), publié en mai 2019, qui contient une série de données, graphiques et statistiques sur l'effectif de l'ONUSIDA à compte de décembre 2018, ainsi qu'une analyse des tendances relatives à l'évolution de l'effectif au cours des dernières années. Le rapport devrait être mis à jour et publié annuellement.
3. La gestion des ressources humaines, ou l'aptitude du Secrétariat à attirer, entretenir et conserver son personnel, a fait l'objet de sérieuses préoccupations au cours de l'année écoulée quand les médias ont commencé à s'intéresser aux allégations de harcèlement, d'abus d'autorité et d'intimidation et aux conclusions du rapport du comité d'experts indépendants. (IEP). C'était l'occasion pour nous de repenser notre approche de gestion de l'effectif et d'intégrer dans le Plan d'action de gestion (MAP), de nouvelles approches créatives de gestion des ressources humaines, mais cette occasion n'allait pas sans défi pour rendre ces actions entreprises utiles pour les membres du personnel travaillant au Secrétariat.
4. En ce qui concerne les pratiques innovantes, le Secrétariat de l'ONUSIDA a défendu l'égalité des droits pour tous les membres du personnel au cours des récentes années. Par exemple, le Secrétariat a été l'une des premières entités des Nations Unies à déterminer le statut personnel de tout membre de l'effectif en se référant à la loi du pays en vertu de laquelle le statut personnel a été établi, par opposition à sa seule nationalité. Il a également été l'un des premiers à adopter une politique de congé parental unifié et à offrir 16 semaines de congé aux nouveaux parents qui n'accouchent pas. L'inclusion d'initiatives innovantes dans le Plan d'action de gestion, telle que la possibilité offerte à tout le personnel de consacrer jusqu'à 10 % de leur temps de travail au renforcement de la collaboration et de l'innovation au sein du Secrétariat, peut également constituer un modèle que les autres entités des Nations Unies pourraient suivre.
5. Depuis la dernière mise à jour du Conseil de coordination du programme sur les questions stratégiques de gestion des ressources humaines, le Secrétariat a mis en œuvre son ambitieux programme dans les quatre piliers de la stratégie de gestion des ressources humaines 2016-2021 : investir dans les ressources humaines, renforcer notre culture de la performance, inspirer le leadership collectif et garantir un lieu de travail habilitant. Au cours des six derniers mois, l'une des priorités a été de veiller à ce que les activités de gestion des ressources humaines s'alignent sur la mise en œuvre réussie du Plan d'action de gestion et sur les efforts en cours pour défendre la dignité, la responsabilité et le bien-être sur le lieu de travail de l'ONUSIDA à mesure que nous progressons avec une culture de changement de fond.

6. Les relations entre le Secrétariat et l'association du personnel de l'ONUSIDA (USSA) ainsi que la participation du Directeur de la gestion des ressources humaines au Groupe de travail du Conseil de coordination du programme afin de renforcer son rôle de suivi et d'évaluation en matière de tolérance zéro contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, les brimades et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA ; revêtent une grande importance pour l'élaboration et la mise en œuvre ultérieures de la stratégie de gestion des ressources humaines. Bien que la direction, l'association du personnel de l'ONUSIDA et le groupe de travail du Conseil de coordination du programme puissent aborder ces questions sous un angle différent, ils partagent tous le même objectif : faire en sorte que l'ONUSIDA soit un environnement dans lequel les membres du personnel se sentent en sécurité et heureux de travailler, soutenus et habilités à donner le meilleur de leurs capacités.

II. NOTRE EFFECTIF - COMPOSITION ET LIEU D'AFFECTATION

7. La première partie de *A fit for purpose workforce - UNAIDS in 2018* donne un aperçu des effectifs de l'ONUSIDA à compter du 31 décembre 2018. Depuis juillet 2011, à la suite de deux repositionnements organisationnels stratégiques et d'une simplification des fonctions, le nombre de membres du personnel a diminué d'environ un quart, pour atteindre 680 aujourd'hui. La réduction a été uniforme dans toutes les catégories - administrateurs (P), administrateurs recrutés sur le plan national (NPO) et agents des services généraux (GS), le pourcentage de membres du personnel de catégorie P restant constant à un peu moins de 50 %. L'effectif de l'ONUSIDA est relativement stable dans toutes les catégories : 95 % des membres du personnel sont titulaires de contrats à durée déterminée et le personnel temporaire employé principalement pour des tâches de projets limitées dans le temps.
8. Quatre-vingt-six (86 %) des membres du personnel de catégorie P du Secrétariat sont classés au niveau professionnel (P1 - P5), et 14% au niveau D1 et au-dessus. La plus forte concentration de membres du personnel de catégorie P détient une note personnelle de P5, en partie du fait d'un grand nombre de bureaux de pays, qui sont de petite taille et dirigés par un directeur de pays de l'ONUSIDA (UCD) classé au niveau P5. Le directeur de pays est souvent le seul membre du personnel professionnel au bureau de pays du Secrétariat de l'ONUSIDA menant la coordination et collaborant étroitement avec le personnel de pays des Co-sponsors de l'ONUSIDA et avec d'autres membres de l'équipe de pays des Nations Unies.
9. Protéger les grades des directeurs de pays est une priorité pour l'ONUSIDA. En 2018, un processus complet d'évaluation et de sélection a été mis en place avec l'aide d'un prestataire externe afin de constituer une liste de membres du personnel et de candidats externes pré-qualifiés pour servir de directeur de pays, au niveau P5 ou D1. À la suite de ce projet pilote, qui comprenait 257 candidats, le Secrétariat est en pourparlers avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) afin d'explorer les options de centres d'évaluation communs en 2019, qui développeront et affineront le processus de sélection des directeurs de pays et éventuellement d'autres cadres supérieurs. Un autre résultat du processus d'évaluation des directeurs de pays a été l'établissement d'un programme d'encadrement pour les participants internes afin de soutenir le

développement de carrière et la transition vers de nouveaux rôles au sein du Secrétariat.

10. Depuis 2012, le Secrétariat a maintenu un objectif de pas moins de 70 % des membres du personnel déployés hors du siège (PC) et cet objectif continue d'être atteint. En 2018, 76 % de notre personnel de terrain travaillait dans l'une des trois régions les plus touchées par le VIH: Afrique orientale et australe (32 %), Afrique occidentale et centrale (26 %) et Asie et Pacifique (18 %).
11. La mobilité du personnel reste d'une importance cruciale pour assurer la polyvalence et la flexibilité du personnel, faciliter le développement, l'échange et le transfert de compétences et de connaissances au sein du Secrétariat, et pour nous acquitter de notre obligation de diligence envers le personnel, en particulier ceux qui travaillent dans des lieux d'affectation difficiles. Lors de l'exercice de mobilité 2018 / 19, 45 membres du personnel ont été examinés et 31 mutations ont été approuvées par le Directeur exécutif (EXD), sur recommandation du Comité de mobilité et de réaffectation (MRC). Les mutations ont eu lieu principalement en juillet ou en août.
12. À la suite de l'exercice de mobilité 2018 / 19 tel que l'engagement a été pris dans le Plan d'action de gestion, un examen est en cours pour déterminer comment le Secrétariat de l'ONUSIDA utilise au mieux la mobilité pour répondre à ses objectifs en matière de gestion des talents, à savoir garantir que les personnes indiquées soient au endroit adéquats et possèdent les compétences requises pour optimiser la prestation des services. La stratégie de l'ONUSIDA est que les mouvements de fonctionnaires d'un lieu à l'autre soient gérés de manière à conserver les connaissances spécialisées.

III. NOTRE EFFECTIF - DIVERSITÉ

13. L'ONUSIDA envisage un lieu de travail qui exploite et optimise le pouvoir positif de l'égalité et de la diversité et permet à tous les membres du personnel de poursuivre une carrière épanouissante, avec soutien et flexibilité, afin de s'acquitter de leurs diverses responsabilités sur le lieu de travail et à l'extérieur. Avec et à travers la diversité de notre personnel, nous visons à catalyser un changement de politiques, de mentalités, d'attitudes et de comportements, et à garantir un effectif fort, dans lequel tous les membres du personnel sont encouragés et soutenus à dénoncer les actes de harcèlement, d'abus de pouvoir, d'intimidation et d'autres formes de faute.
14. La parité hommes-femmes à tous les niveaux est un objectif important du Plan d'action pour le genre de l'ONUSIDA 2018 - 2022. Alors que le pourcentage global de femmes parmi le personnel de l'ONUSIDA a augmenté de 2 % à 54 % au cours des cinq dernières années, l'équilibre aux différents niveaux est inégal. Aux niveaux G5 - G7 et d'administrateur national B (NOB), par exemple, les femmes sont nettement surreprésentées, soit plus de 80 % des membres du personnel. Aux échelons supérieurs de la hiérarchie, notamment P5 - D2, les femmes restent minoritaires à 43 %.
15. Un éventail d'initiatives ont été mises en œuvre pour s'attaquer à ce problème, notamment en encourageant les membres féminins du personnel à participer aux opportunités de développement et d'apprentissage, et en veillant à ce que les décisions de recrutement et de réaffectation tiennent compte des sexospécificités. En 2018, plus de 59 % des membres du personnel formés étaient des femmes, dont 33 membres

ayant participé au programme de leadership des femmes de l'ONUSIDA au Collège du personnel des Nations Unies, dans le cadre de la cinquième cohorte, ouvert pour la première fois à des membres féminins du personnel à tous les niveaux. Cela porte à 124 le nombre total de personnes ayant participé à ce programme. De nombreuses femmes membres du personnel ont également participé au programme de mentorat de l'ONUSIDA et auront l'occasion de recevoir un accompagnement individuel en 2019.

16. Des progrès importants ont également été accomplis au cours des cinq dernières années, en particulier récemment, pour augmenter le nombre de femmes directrices de pays avec un taux de parité de 48 %, presque atteint à la fin de 2018. Ce résultat a été conforté par un engagement clair de la part du Directeur exécutif d'assurer l'égalité des sexes pour le poste de directeur de pays. En 2019, l'ONUSIDA veillera à ce que les comités de sélection et le Comité de mobilité et de réaffectation (MRC) examinent la fiche d'évaluation sexospécifique du département ou du bureau concerné avant de faire des recommandations de sélection et de nomination pour tout poste et de justifier les cas où un recrutement proposé pourrait avoir un effet négatif ou exacerber le déséquilibre hommes-femmes dans le domaine concerné.
17. Pour ce qui est de la nationalité des membres du personnel, l'ONUSIDA est une organisation diversifiée comptant 124 nationalités parmi ses effectifs et 102 nationalités parmi ses 323 membres du personnel internationaux. Aux niveaux les plus élevés, P4 - D2, 60 % des membres du personnel proviennent de pays non membres de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE). Cependant, près des deux tiers des administrateurs internationaux sont originaires de deux régions : l'Europe et l'Afrique subsaharienne, ce qui appelle à accorder une plus grande attention au recrutement de personnel provenant d'autres régions, notamment d'Amérique latine et des Caraïbes, et du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.
18. Un certain nombre de membres du personnel de l'ONUSIDA sont entrés dans l'organisation en participant à l'un de nos programmes relatifs aux effectifs. L'ONUSIDA remercie les États membres qui ont parrainé des administrateurs auxiliaires ou des détachements en 2018 et se félicite des possibilités d'accroître et de diversifier ces programmes en 2019 et au-delà. En outre, 128 boursiers, stagiaires et Volontaires des Nations Unies ont travaillé en 2018 pour le Secrétariat dans 41 pays d'origine, soit une augmentation de plus de 40 % par rapport à 2016.
19. Le Secrétariat reconnaît les programmes d'effectifs affiliés comme un moyen important de diversifier notre profil d'effectifs. En tant qu'initiative complémentaire visant à attirer des jeunes de divers pays et origines, nous modifierons et republierons notre politique de stages en 2019 afin d'inclure le versement d'une allocation aux stagiaires travaillant pour le Secrétariat. Ce changement vise à nous permettre d'étendre les possibilités à des jeunes qualifiés et motivés qui ne sont pas en mesure d'autofinancer un stage.

IV. ASSURER LA CONFIANCE DU PERSONNEL DANS LA PRISE DE DÉCISIONS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

20. L'année écoulée a été difficile pour le personnel de l'ONUSIDA face à l'attention portée par les médias sur les rapports concernant les brimades, l'abus de pouvoir, le harcèlement et, les violations de la confidentialité au Secrétariat. Cette situation préoccupante a fait naître au sein de la direction et du personnel, la volonté de reconnaître ouvertement les problèmes, d'en débattre, de s'engager dans un processus de changement significatif et de renforcer la confiance dans les procédures de recours

établies et la capacité de la direction à traiter rapidement et efficacement toutes les allégations d'inconduite concernant le personnel. La disponibilité de mécanismes pour soutenir le personnel tout au long de ces processus et pour renforcer la confiance dans la cohérence, l'objectivité et la transparence du processus décisionnel revêt une importance particulière.

21. *A fit for purpose workforce - UNAIDS in 2018* est un pas dans cette direction, rassemblant pour la première fois un ensemble complet de données et de statistiques sur, notamment, les effectifs de l'ONUSIDA, les décisions de nomination, le perfectionnement et l'apprentissage du personnel ainsi que la gestion de la performance. Ce rapport est complété par deux rapports initiés par le directeur exécutif adjoint, en charge de la gestion et de la gouvernance (DXD MER) et publiés mensuellement sur l'intranet : un rapport intitulé *staffing summary* (Résumé de la dotation en personnel), qui fournit un instantané du personnel par grade et par lieu d'affectation chaque mois ; et un rapport intitulé *staff movements* (mouvements de personnel), qui renseigne sur les membres du personnel ayant adhéré ou quitté l'Organisation. En outre, les données sur la parité hommes-femmes sont disséminées au sein du personnel sur une base trimestrielle, ainsi qu'une mise à jour sur les progrès accomplis et les domaines du plan d'action sur le genre nécessitant davantage d'attention.
22. En 2018, le Secrétariat a procédé à 69 nominations de professionnels internationaux, dont 28 ont été pourvues par annonce de vacance de poste, 30 par mobilité annuelle et les 11 autres par décision de l'exécutif. Le nombre de postes pourvus par les femmes et les hommes était presque égal. Le temps nécessaire pour recruter un membre du personnel de la date d'annonce de la vacance à l'acceptation de l'offre par le candidat retenu a augmenté de 10 % entre 2016 et 2018. Le Secrétariat a entamé un examen exhaustif de certains processus de recrutement afin de cerner les blocages et, partant, les possibilités d'accélérer les recrutements.
23. Dans l'intérêt d'une plus grande transparence et en réponse aux demandes d'informations et aux rapports annuels relatifs au système de justice interne de l'ONUSIDA, le Secrétariat a créé une page Web dédiée sur l'intranet intitulée *Internal Justice System* (Système de justice interne). Les documents déjà accessibles sur la page Web et joints en annexe au présent rapport comprennent un aperçu visuel des mécanismes de règlement des litiges, un aperçu statistique des cas de réexamens administratifs relevant de l'ONUSIDA en 2018 et les rapports annuels du Comité de recours mondial pour 2017 et 2018.
24. En résumé, 16 demandes de réexamen administratif ont été reçues en 2018, en plus de 47 demandes découlant de décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant l'ajustement de poste à Genève et la modification des indemnités pour frais d'études. Au cours d'une période de quatre ans commençant en janvier 2014, trois procédures disciplinaires ont été closes, qui ont abouti à l'imposition de mesures disciplinaires, notamment un renvoi sans préavis, un blâme écrit et une amende. Les rapports sur les mesures disciplinaires relèvent du Secrétariat, mais les rapports d'enquêtes sur des allégations de faute relèvent des services de contrôle interne (IOS) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)

25. Le Secrétariat reconnaît que la seule information fournie ne suffit pas pour répondre aux préoccupations. Il est essentiel que les membres du personnel et les autres parties prenantes s'assurent que les décisions sont prises de manière transparente, sous l'autorité appropriée et conformément aux règles, politiques, processus et procédures établis.
26. La transparence dans la prise de décision nécessite des politiques complètes, largement disponibles, respectées et suivies, ainsi que sur la définition claire des personnes ayant le pouvoir de prendre une décision. Le Secrétariat est en train de mettre au point un cadre unifié des délégations de pouvoir (DOA), qui indique clairement à qui le Directeur exécutif a délégué son pouvoir de décision, y compris les avantages et droits, nominations, séparations, appels et griefs. Le cadre unifié des délégations de pouvoir sera publié au cours du second semestre de 2019 et complété par une formation sur les politiques applicables pour tous les décideurs.
27. Toutes les nominations et les missions de mobilité sont actuellement examinées par le Comité de mobilité et de réaffectation (CRM), présidé par le DXD MER et composées de responsables de niveau supérieur dans l'ensemble de l'organisation, avant qu'une recommandation ne soit adressée au Directeur exécutif. Des modifications éventuelles de la composition et du rôle du Comité de mobilité et de réaffectation sont envisagées afin de s'assurer que chaque recommandation de sélection est minutieusement examinée pour vérifier sa conformité avec les politiques de recrutement et que le délégué a confiance dans le processus avant de signer.
28. En ce qui concerne la classification des postes, et donc le grade de titulaire, l'ONUSIDA a commencé en 2019, à utiliser les services de OneHR, le centre de services de gestion des ressources humaines à Bonn, qui offre des services de classification et de contrôle des références à toutes les entités des Nations Unies sur une base de paiement par service. Engager OneHR à classer les postes vacants et à répondre aux demandes de reclassement des postes pourvus répond à deux objectifs principaux : renforcer la confiance du personnel dans l'objectivité du processus de classification et assurer l'alignement des niveaux de qualité des postes de l'ONUSIDA sur ceux des autres entités des Nations Unies.
29. Un Comité permanent de révision de la classification (CRSC) était également mis en place au Secrétariat en 2019 ainsi qu'une note d'information définissant les procédures permettant aux membres du personnel de demander la révision d'une décision de classification. Composé de membres du personnel nommés à la fois par la direction et l'association du personnel de l'ONUSIDA, le Comité permanent de révision de la classification soutient les efforts visant à améliorer les systèmes de gouvernance interne, à accroître l'accès à la justice et à renforcer la confiance dans la direction.

V. INVESTIR SUR LE CAPITAL HUMAIN

30. Les programmes de développement et d'apprentissage de l'ONUSIDA visent à appuyer la création d'un environnement propice dans lequel les compétences des responsables en matière de leadership sont renforcées et le développement de carrière favorisé. Tous les programmes sont ancrés dans le cadre de compétences de l'ONUSIDA, qui comprend trois valeurs fondamentales, six compétences fondamentales aussi bien que

six compétences de gestion, qui expriment les normes et les comportements escomptés de tous les membres du personnel à tous les niveaux.

31. En 2018, un certain nombre de nouveaux curriculums d'apprentissage ont été lancés, alignés sur les priorités institutionnelles de l'ONUSIDA et basés sur une approche d'apprentissage mixte comprenant des composants en face à face, en ligne, vidéo et des webinaires. Au total, 654 participants (dont 59 % de femmes) ont été formés à divers sujets au moyen de plus de 5000 modules d'apprentissage, notamment l'éthique, la sécurité, la gestion de projet, les compétences générales en gestion et les langues. Tous les cours de formation obligatoires ont été examinés de près pour en garantir la conformité.
32. Les programmes de leadership en 2018, notamment le Programme des dirigeants des Nations Unies et les Compétences en leadership des équipes de pays des Nations Unies, étaient axés sur le renforcement des styles de leadership personnels et l'amélioration des compétences en supervision. Vingt-huit nouveaux et anciens directeurs de pays de l'ONUSIDA ont été invités à Genève pour réorienter les priorités de programme et les responsabilités fonctionnelles du Secrétariat, ainsi que pour rappeler aux responsables leurs responsabilités vis-à-vis d'un lieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation, d'abus d'autorité et d'inconduite.
33. Le Secrétariat continue de jouer un rôle actif dans les initiatives interinstitutions sur la réforme de l'ONU et participe à la sélection annuelle du groupe consultatif interinstitutions pour les coordonnateurs résidents, plaidant pour une forte collaboration avec l'ONU et une attention portée aux priorités de l'ONUSIDA. Le Secrétariat a également piloté certaines initiatives de développement et de leadership dans la communauté des Nations Unies. Grâce à sa collaboration avec l'École des cadres des Nations Unies, par exemple, le Programme de leadership de l'ONUSIDA pour les femmes a été créé en 2014, ce qui a incité l'école à élaborer et à proposer des programmes similaires. En mai 2019, le Secrétaire général a décidé de choisir un haut responsable de l'ONUSIDA ayant servi dans un certain nombre de pays en tant que coordonnateur résident (CR). Le coordonnateur résident au Lesotho est également un ancien membre du personnel de l'ONUSIDA.
34. Le programme de mentorat de l'ONUSIDA a été reformulé et relancé pour appuyer les objectifs d'apprentissage du personnel de tous les grades et de tous les sexes, l'accent étant mis sur l'amélioration du partage des connaissances institutionnelles. Le nombre d'inscriptions le plus élevé a été enregistré depuis le lancement initial du programme en 2014 : 11 hommes et 25 femmes se sont inscrits pour participer en tant que mentorés et un nombre équivalent de mentors.
35. Pour aider les employés à faire face à un environnement de travail de plus en plus difficile et à gérer leurs aspirations personnelles et professionnelles, des ateliers de gestion de carrière suivis de services d'orientation professionnelle ont été proposés pour la première fois au début de 2019. Les ateliers aident le personnel à clarifier les objectifs de carrière, à articuler les prochaines étapes et à définir une stratégie de carrière. En 2019, des ateliers de gestion de carrière seront également organisés dans plusieurs de nos régions.

36. Un soutien a également été apporté en 2018 pour l'intégration du programme d'administrateurs auxiliaires (JPO), des boursiers et des stagiaires. Une séance d'information d'initiation adaptée a été organisée pour aider les participants à se familiariser avec le travail de l'ONUSIDA et faciliter une intégration rapide et efficace au Secrétariat. En outre, la série de webinaires du programme d'administrateurs auxiliaires, qui vise à développer les connaissances des administrateurs auxiliaires sur les questions stratégiques et à faciliter le dialogue, est en cours de refonte et de nouvelle relance en 2019 avec la participation des administrateurs auxiliaires actuels.
37. Deux initiatives supplémentaires ont récemment été lancées pour aider les membres du personnel à diversifier leurs compétences et leur expérience et à améliorer leur carrière. En avril 2019, la politique relative aux *affectations de développement à court terme* a été lancée. Elle offre aux membres du personnel éligibles la possibilité de bénéficier des affectations de courte durée, pouvant aller jusqu'à six mois, dans un bureau différent afin de répondre aux besoins en personnel temporaire ou d'entreprendre des travaux d'urgence, avec ensuite le droit de revenir à leur poste de base. Cette démarche devrait être particulièrement bénéfique pour les membres du personnel recrutés sur place (GS et NO) souhaitant postuler à des postes internationaux et devrait en outre soutenir le développement d'un personnel agile, équipé et capable de répondre aux besoins émergents.
38. La deuxième initiative, sous l'égide du Plan d'action de gestion, vise à permettre et encourager explicitement les membres du personnel à consacrer jusqu'à 10 % de leur temps de travail à la croissance de l'ONUSIDA, à la fois en tant qu'institution de la connaissance et en tant que lieu où les membres du personnel souhaitent travailler. Dans le cadre de cette initiative, le personnel peut effectuer des activités telles que servir de conseillers pour la dignité au travail, animer ou participer à des séances de mise en forme et de bien-être du personnel, ou contribuer à l'élaboration de la stratégie de l'Organisation en matière de santé mentale. C'est une initiative audacieuse qui, à notre avis, est la première du genre à l'ONU, s'inspirant de l'expérience acquise dans d'autres secteurs, et nous espérons rendre compte des résultats dans le prochain rapport de mise à jour de la gestion des ressources humaines.

VI. RENFORCER UNE CULTURE DE GESTION DE LA PERFORMANCE

39. L'ONUSIDA a maintenu sa conformité de 97 % dans les évaluations de la gestion de la performance lors du cycle de révision 2017 - 2018, conformément aux trois cycles précédents. Tous les administrateurs ont reçu des rapports indiquant la répartition des notations dans leur domaine de travail afin de garantir la cohérence et l'équité des notations en fonction des réalisations du personnel. Au cours du cycle de révision 2018 - 2019, environ 26 % des membres du personnel ont reçu la note « réalisations exceptionnelles » et 72 %, la note « entièrement satisfaisant », seuls neuf membres du personnel ont eu une note partiellement satisfaisante.
40. Une série de webinaires sur la gestion de la performance en anglais, français et espagnol ont été lancés au début de 2019 pour expliquer et renforcer les principes clés et les meilleures pratiques en matière de gestion de la performance. Les sujets ont été adaptés pour le personnel et les directeurs et comprennent la création d'un environnement de rétroaction positive, la gestion de conversations difficiles et la prise

de conscience des préjugés inconscients dans la gestion des performances. Environ 350 membres du personnel ont participé aux sessions, avec un taux de satisfaction global de 4.2 sur une échelle de 5. Des webinaires de remise à niveau seront organisés en fin de l'année en cours pour maintenir la pertinence et le dynamisme.

41. Un changement majeur dans le cycle de gestion de la performance 2018 / 19 a été l'introduction de l'évaluation des cadres supervisée par rapport aux cinq compétences de gestion de l'ONUSIDA : (i) produire des résultats, (ii) appliquer les compétences, (iii) travailler en équipes, (iv) développer et responsabiliser les autres, et (v) gérer le rendement et les ressources. Cette initiative pilote était obligatoire dès la première année pour les directeurs régionaux et les directeurs principaux du siège avec un grand nombre de rapports directs et indirects uniquement, afin d'atténuer les préoccupations relatives à l'anonymat des réactions et aux représailles éventuelles. Dans les cycles à venir, à la suite d'un examen du projet pilote, les commentaires du personnel supervisé devraient être intégrés aux examens de la gestion des performances de davantage de directeurs, en tenant également compte de la possibilité d'introduire des commentaires à 360 degrés.
42. Pour renforcer la culture de gestion des performances au sein de l'ONUSIDA et conformément au système de gestion et de responsabilisation du Groupe des Nations Unies pour le développement (UNDG), tous les directeurs de pays sollicitent l'avis officiel sur les performances, du coordonnateur résident du pays dans lequel ils exercent leurs fonctions, notamment sur l'efficacité du système des Nations Unies, la coordination de la riposte commune du système des Nations Unies au VIH, le leadership et plaidoyer, et la mobilisation de ressources. Lors du cycle de performance 2018 - 2019, environ 80% des directeurs de pays ont reçu des retours de leur coordonnateur résident, qui ont été examinés par les RD en tant que superviseurs de premier niveau.
43. Depuis 2017, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été intégrés au processus de gestion de la performance au Secrétariat. Tous les membres du personnel définissent des objectifs de travail tenant compte du genre et fixent au moins un objectif d'apprentissage visant à renforcer les connaissances sur les questions de genre.

VII. ENVIRONNEMENT ET SÉCURITÉ

44. Le Secrétariat de l'ONUSIDA est une entité des Nations Unies relativement petite. Bon nombre de ses bureaux de pays sont situés dans de grands locaux et complexes de l'ONU. Ils ne peuvent donc exercer qu'une influence limitée sur la durabilité et les décisions opérationnelles de l'ONU. Cependant, lorsque le Secrétariat peut influencer et soutenir les objectifs de l'ONU en matière d'environnement et de développement durable, il prend des mesures.
45. Au cours de l'année écoulée, des efforts particuliers ont été déployés pour réduire l'utilisation à usage unique de plastique au siège à l'appui de l'objectif de l'ONU consistant à « vaincre la pollution par les plastiques ». Dans le cadre de cette initiative, (i) l'eau utilisée lors des réunions est désormais servie dans des carafes en verre réutilisables au lieu de bouteilles en plastique à usage unique ; ii) les poubelles

individuelles des bureaux sont progressivement remplacées par des poubelles communes pour les ordures ménagères, le papier, le verre, les bouteilles en plastique et l'aluminium ; et iii) le Secrétariat collabore avec l'OMS et son fournisseur pour retirer le plastique à usage unique des restaurants du site. Les récipients à emporter réutilisables sont utilisés depuis un certain temps et de nombreux articles précédemment vendus dans des emballages en plastique sont reconditionnés dans des récipients en verre réutilisables.

46. L'ONUSIDA a achevé son dernier inventaire annuel des Nations Unies sur les émissions de gaz à effet de serre en 2017, avec les données collectées auprès du siège et des bureaux extérieurs, et travaille actuellement sur son inventaire pour 2018, dont les résultats seront disponibles au 1er juillet. Le fonctionnement du Secrétariat est neutre sur le plan climatique depuis 2012, bien avant l'objectif fixé pour 2020 par l'ancien Secrétaire général Ban Ki-moon en 2014.
47. La gestion de la sécurité du siège et des bureaux extérieurs relève également de la responsabilité de la gestion des ressources humaines. Au cours de la période de référence 2018 - 2019, 67 % des locaux de l'ONUSIDA ont été jugés conformes aux normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) de l'ONU, contre 53 % et 39 % respectivement au cours des deux exercices biennaux précédents. Le pourcentage de locaux jugés déficients pour la conformité aux normes MOSS a diminué de deux tiers au cours de la même période, passant de 12 % à 4 %.
48. Suite à l'introduction du nouveau modèle d'évaluation du risque de sécurité (SRA) des Nations Unies, l'utilisation de normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) a été arrêtée et remplacée par des mesures de risque de sécurité (SRM). L'ONUSIDA est en train de mettre au point un système qui permettra d'évaluer et noter périodiquement la conformité des bureaux mondiaux aux mesures de risque de sécurité (SRM).

VIII. LES RESSOURCES HUMAINES AU SECRETARIAT DE L'ONUSIDA

49. Le Département de la gestion des ressources humaines (le Département) de l'ONUSIDA comprend une équipe d'environ 25 membres du personnel, chargée de fournir des conseils, un appui et des services à environ 680 directeurs, membres du personnel et personnel affilié dans 81 pays. En février 2019, Alison Holmes a pris la direction du département après le départ à la retraite de son ancien directeur, Roger Salla Ntouna, après une brillante carrière à l'ONUSIDA.
50. Le Département joue, et continuera de jouer dans les mois et les années à venir, un rôle clé dans la réalisation des objectifs et cibles du Plan d'action de gestion. Des contacts étroits avec les responsables et le personnel de l'ensemble de l'organisation et un partenariat solide avec l'Association du personnel de l'ONUSIDA (USSA) demeurent essentiels, car nous cherchons à comprendre les préoccupations du personnel et à y répondre efficacement, à rétablir la confiance et à veiller à ce que les membres du personnel travaillent dans un environnement propice, sans intimidation, harcèlement et autres abus d'autorité.

51. Les exigences de la gestion de cas diversifiés ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques nouvelles et révisées ont nécessité des modifications de la structure et de la dotation en personnel du Département. En 2019, les capacités juridiques et politiques sont renforcées pour permettre de mettre davantage l'accent sur les réponses rapides aux appels, griefs, demandes de réexamen administratif et de gestion formelle des cas, et de veiller à ce que le Département puisse jouer un rôle de partenariat stratégique au sein du Secrétariat.
52. De nouveaux changements sont à prévoir avec le recrutement d'un spécialiste de la protection du personnel, chargé notamment de l'élaboration d'une stratégie de santé mentale, de l'appui aux employés avant et pendant le déploiement et de l'accès aux services de conseil et de protection en coordination avec les services de santé et bien-être du personnel de l'OMS (SHW). Le candidat sélectionné effectuera également des visites de suivi du bien-être dans les bureaux extérieurs et dirigera des discussions de groupe avec le personnel souffrant de problèmes de santé mentale et d'autres affections chroniques, dans le but de promouvoir la santé et le bien-être de notre personnel.
53. Le Secrétariat entame également des discussions avec le Centre mondial de services de l'OMS en Malaisie afin d'étudier la possibilité de délocaliser progressivement des services transactionnels à coût élevé sur une base pilote, tels que l'administration des avantages et prestations.

IX. BUREAU D'ÉTHIQUE

54. Le Bureau d'éthique (Ethics) promeut une culture de responsabilité au Secrétariat. Dans les rapports de mise à jour de la gestion des ressources humaines des années précédentes, un aperçu de ses activités a été fourni et est à nouveau inclus dans un souci de continuité. Le Bureau d'éthique à l'ONUSIDA étant indépendant du Département de la gestion des ressources humaines, il pourrait être envisagé de faire rapport directement au Conseil de coordination du programme dans les années à venir.
55. En 2018, le Bureau d'éthique a continué de fournir des conseils confidentiels aux membres du personnel de l'ensemble de l'organisation par courrier électronique, téléphone et réunions en face à face pour leur permettre de mieux se comporter conformément aux normes de conduite attendues des fonctionnaires internationaux. Les questions relatives aux ressources humaines, aux finances et à l'administration ainsi que les réclamations ont été renvoyées au service de gestion des ressources humaines, au Département de la planification, des finances et de la responsabilisation (PFA) et au médiateur, selon le cas.
56. Au total, 131 demandes d'informations générales et 103 demandes d'avis en matière d'éthique ont été reçues par le Bureau d'éthique sur diverses questions, dont les activités extérieures (92), les cadeaux, les médailles et les honneurs (3), les publications orales et écrites (5) et la protection contre les représailles (3). Cela représente une augmentation globale de 14 % par rapport à 2017, ce qui pourrait être attribué aux discussions obligatoires faisant appel à l'ensemble du personnel sur le thème " Ce que signifie travailler de manière éthique au sein de l'ONUSIDA ".

57. Sur les trois demandes concernant des représailles, une était une demande d'avis et deux concernaient des représailles alléguées. Conformément à la politique en matière de dénonciation et de protection contre les représailles, le Bureau d'éthique a procédé à un examen préliminaire afin de déterminer si le plaignant exerçait une activité protégée et, dans l'affirmative, si l'activité protégée avait concouru à causer les représailles alléguées. Les deux affaires ont ensuite été renvoyées au service de contrôle interne (IOS) pour enquête.
58. Le Bureau d'éthique a également continué à gérer et à répondre aux appels passés sur la ligne d'assistance Integrity. En 2018, un total de 15 plaintes ont été reçues, dont quatre (4) allégations de harcèlement, deux (2) allégations de harcèlement sexuel, quatre (4) problèmes liés à la gestion des ressources humaines, une (1) plainte liée à des activités extérieures, trois (3) violations potentielles du code de conduite et une (1) allégation de gaspillage de ressources. Treize (13) des cas ont été classés anonymement. Sur les 15 cas reçus, huit (8) ont été résolus, deux (2) ont été soumis par des appelants aux fins d'enregistrement uniquement, deux (2) ont été renvoyés au service de contrôle interne (IOS) et une (1) au médiateur pour suite à donner. Deux des cas sont toujours en instance.
59. La formation en ligne sur l'éthique et l'intégrité des Nations Unies a continué d'être fournie à titre obligatoire à tous les membres du personnel par le biais de la plateforme de gestion de la performance et de l'apprentissage de l'ONUSIDA. En outre, en mars 2018, tous les directeurs sur le terrain et au siège ont été invités à organiser des réunions pour discuter de *Ce que signifie travailler de manière éthique au sein de l'ONUSIDA* avec leurs équipes. Le Bureau d'éthique a travaillé avec chaque équipe pour développer un guide de réunion et un modèle de retours pour les discussions.
60. Enfin, une formation en face-à-face a été proposée aux membres du personnel de plusieurs bureaux couvrant l'éthique, la mise en pratique des valeurs de l'ONUSIDA, la gestion des conflits d'intérêts, la résolution des problèmes communs et la ligne d'assistance Integrity. Une table ronde a en outre été organisée par l'équipe de direction sur le thème (SMT) « Travailler avec dignité et intégrité à l'ONUSIDA » afin de parvenir à une compréhension commune des principaux problèmes liés au harcèlement et aux abus de pouvoir dans l'organisation et de générer des idées pour une action au niveau de l'organisation et de l'équipe.

Annexe 1

Mesures disciplinaires 2014-2018

<p>INTRODUCTION</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afin de garantir la transparence, l'équité et la cohérence de la gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA avec les valeurs de l'organisation, la responsabilité et le respect des normes éthiques et relatives aux droits de l'homme, le Département de la Gestion des ressources humaines souhaite informer tous les membres du personnel des mesures prises par le Directeur exécutif pour traiter les cas de faute grave qui ont eu lieu à l'ONUSIDA. 2. L'ONUSIDA et l'ensemble des membres de son personnel sont responsables des missions, ressources et fonds confiés par les États-Membres au Secrétariat. Tous les membres du personnel de l'ONUSIDA sont tenus de respecter les normes de conduite, de compétence et de performance les plus élevées possibles. Les abus de pouvoir, les fraudes, les fausses déclarations, les certifications falsifiées et les comportements inappropriés – notamment les abus verbaux ou physiques, le harcèlement ou le harcèlement sexuel – sont certains exemples des comportements qui ne sont pas tolérés à l'ONUSIDA.
<p>OBJET</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. La présente note d'information rend compte des mesures disciplinaires imposées aux membres du personnel de l'ONUSIDA entre janvier 2014 et décembre 2018.
<p>PORTÉE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Il est important de noter que les allégations de faute grave ne donnent pas toutes lieu à l'application de mesures disciplinaires. Les problèmes de conduite qui ont été sanctionnés par des avertissements non-disciplinaires et/ou des moyens autres que des mesures disciplinaires ne sont pas inclus ci-dessous. En outre, lorsqu'un membre du personnel fournit une explication satisfaisante en réponse à une(des) accusation(s) formelle(s) de faute grave, l'affaire peut être conclue avec ou sans avertissement non-disciplinaire et/ou mesure de la direction.
<p>PROPORTIONNALITÉ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Les mesures disciplinaires imposées sont proportionnées à la nature et à la gravité de la faute. Des circonstances aggravantes et atténuantes sont prises en considération pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée, et varient en fonction des faits et circonstances propres à chaque affaire. 6. Dans ce contexte, les membres du personnel dont l'ONUSIDA se sépare à la suite de la constatation d'une faute grave sont en principe informés que l'ONUSIDA n'envisagera plus de faire appel à eux pour un emploi ou des services futurs. Dans ce cas, une note sera conservée à cette fin dans le système ECM.
<p>RÉSUMÉ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Pour chaque cas ayant conduit à l'application d'une mesure disciplinaire durant la période considérée, le résumé ci-dessous indique la nature de la faute grave et la(les) mesure(s) disciplinaire(s) appliquée(s). La protection de la vie privée des membres du personnel concernés a dûment été prise en compte. 8. Entre janvier 2014 et décembre 2018, l'ONUSIDA a conclu trois procédures disciplinaires qui ont donné lieu à l'application de mesures disciplinaires, notamment une révocation immédiate, un blâme écrit et une amende. Deux affaires de faute grave ont concerné des membres du personnel de sexe masculin et une a concerné un membre du personnel de sexe féminin. Les affaires visent un membre du personnel de la catégorie des services généraux et deux membres du personnel de la catégorie professionnelle. À ce jour, il n'a été fait appel d'aucune des décisions.

	<p>9. En outre, durant la période concernée, deux membres du personnel ont démissionné ou ont été licenciés pendant les enquêtes en cours ou avant la conclusion des procédures disciplinaires. Aucune mesure disciplinaire n'a pu être appliquée dans ces affaires. Dans ces cas, les membres du personnel ne sont pas autorisés à travailler avec l'ONUSIDA à l'avenir sous quelque statut contractuel que ce soit et des mesures administratives, y compris le recouvrement des droits au titre de la cessation de l'emploi, sont prises le cas échéant. Le renvoi des affaires aux autorités nationales en vue d'éventuelles actions pénales est aussi envisagé, le cas échéant.</p>
<p>COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ</p>	<p>10. Dans une affaire close en 2016, un membre du personnel avait participé à une altercation orale et physique avec des employés d'un prestataire de services local, occasionnant des dommages aux vêtements et aux équipements.</p> <p><i>Mesure disciplinaire : un blâme écrit, une amende égale à trois mois du salaire de base net et un dédommagement.</i></p>
<p>FRAUDE, FAUSSE DÉCLARATION ET/OU CERTIFICATION FALSIFIÉE</p>	<p>11. Dans une affaire close en 2016, un membre du personnel avait falsifié et modifié des communications par courriel et des bordereaux de paiement afin de tromper des partenaires contractuels, falsifié et modifié des courriels pour autoriser des paiements et/ou des remboursements à son profit personnel concernant une participation non-vérifiée à une mission sur le terrain, et utilisé frauduleusement des bons de carburant défiscalisés et un contrat de location de voiture de l'ONUSIDA à son profit personnel.</p> <p><i>Mesure disciplinaire : une révocation immédiate et un recouvrement partiel</i></p> <p>12. Dans une affaire close en 2018, un membre du personnel avait accumulé des indemnités de déplacement indues, s'était absenté de son poste sans autorisation, n'avait pas fait enregistrer son absence et avait utilisé un véhicule et un chauffeur officiel de l'ONUSIDA à des fins personnelles.</p> <p><i>Mesure disciplinaire : un blâme écrit et un recouvrement total</i></p>
<p>CADRE JURIDIQUE, DIRECTIVES ET PROCESSUS DISCIPLINAIRES À L'ONUSIDA</p>	<p>13. Les informations suivantes exposent le cadre juridique et fournissent des directives et des informations sur les processus disciplinaires à l'ONUSIDA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Devoirs, obligations et privilèges des membres du personnel (Article I du Statut du personnel) • Règles de conduite pour les membres du personnel (Article 110 du Règlement du personnel) • Responsabilité financière (Article 130 du Règlement du personnel) • Mesures disciplinaires (Article 1110 du Règlement du personnel) • Faute grave entraînant un préjudice financier (Article 1112 du Règlement du personnel) • Avertissement non-disciplinaire (Article 1115 du Règlement du personnel) • Révocation pour faute grave (Article 1075 du Règlement du personnel) • Conduite et mesures disciplinaires (HR eManual III.11) • Promouvoir l'éthique et l'intégrité à l'ONUSIDA • Normes de conduite de la fonction publique internationale

Annexe 2

ONUSIDA 2019

SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE DE
L'ONUSIDA

APERÇU STATISTIQUE DES CAS DE
RÉEXAMEN ADMINISTRATIF 2018

Système de justice interne de l'ONUSIDA – Aperçu statistique des cas de réexamen administratif 2018

1. Les demandes de réexamen administratif (ci-après « les demandes RA ») sont reçues, supervisées et gérées par le Directeur de la Gestion des ressources humaines (HRM) de l'ONUSIDA. Les statistiques et descriptions du présent rapport sont basées sur des données collectées en interne par ce département.
2. En 2018, 47 demandes RA liées à la révision des rémunérations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (concernant des ajustements de poste à Genève et des indemnités pour frais d'étude) ont été globalement reçues. Étant liées à la même thématique et contenant des demandes généralement similaires, ces demandes RA sont exclues du graphique par catégorie et identifiées séparément dans certains graphiques de sorte à présenter et refléter les statistiques de façon aussi objective que possible.
3. Une ventilation détaillée des demandes RA reçues du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 figure ci-dessous, parallèlement aux décisions administratives rendues correspondantes.
4. Chaque demande RA est associée à une catégorie principale pour faciliter la tenue des dossiers et la saisie statistique pour de futures comparaisons. Les catégories sont généralement alignées sur celles utilisées par l'équipe de l'OMS en charge des réexamens administratifs et par le Comité d'appel mondial, et se présentent comme suit :

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ■ Suppression de poste | ■ Questions médicales |
| ■ Classement | ■ Mobilité |
| ■ Conduite/harcèlement | ■ Situation personnelle |
| ■ Situation contractuelle | ■ Mutation |
| ■ Processus disciplinaire | ■ Sélection |
| ■ Droits | ■ Cessation de l'emploi |

5. En résumé pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, 16 demandes RA ont été reçues plus 47 demandes RA liées à la révision des rémunérations de la CFPI (concernant des ajustements de poste à Genève et des indemnités pour frais d'étude) pour un total de 63 demandes. Des résumés par catégorie, lieu, niveau, sexe, statut, décision et appel sont présentés ci-dessous.
6. Demandes RA reçues par catégorie : 16 (+47)¹ soit 63 au total.

Si l'on inclut les 47 demandes RA liées à la révision des rémunérations de la CFPI dans le nombre total de demandes RA, la catégorie *Droits* est celle qui prédomine avec 78 % des demandes. Viennent ensuite les catégories *Processus disciplinaire* (1 %), *Classement* (0,05 %) et *Situation contractuelle* (0,05 %).

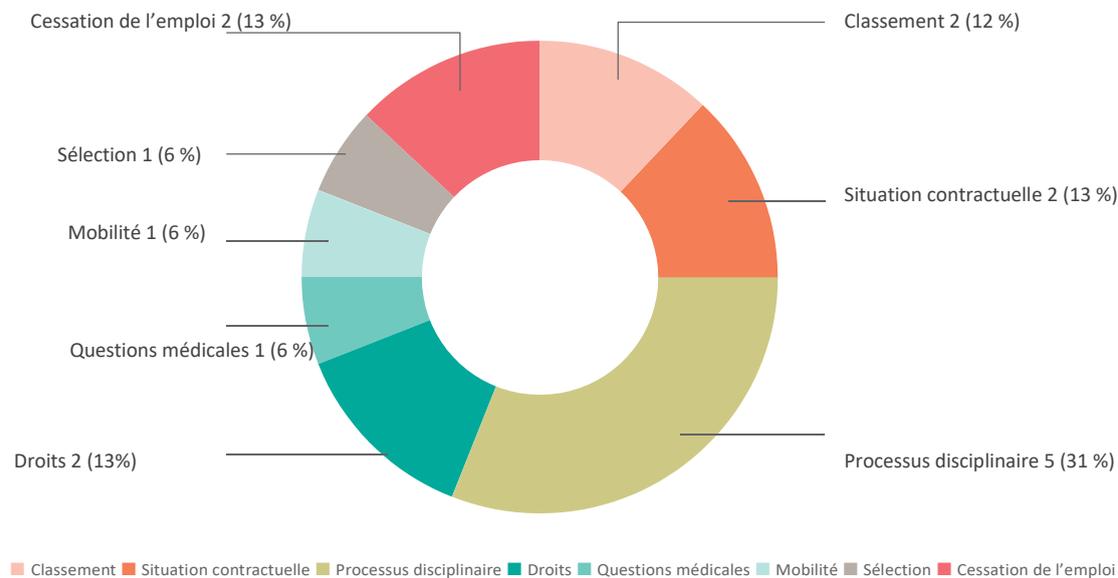
Si l'on exclut les 47 demandes RA liées à la révision des rémunérations de la CFPI, la principale catégorie est *Processus disciplinaire* (3,13 %), devant *Classement* (0,13 %), *Situation contractuelle* (0,13 %) et *Droits* (0,13 %) au même niveau.

- | | | | |
|---------------------------|---|---------------------------|---|
| ■ Classement | 2 | ■ Processus disciplinaire | 5 |
| ■ Situation contractuelle | 2 | ■ Droits | 2 |

¹ Le graphique ne tient pas compte des cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI (Genève).

■ Questions médicales 1	■ Cessation de l'emploi 1
■ Mobilité 1	■ Droits (cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI (Genève) – 47)
■ Sélection 1	

Figure 1. 16 demandes RA reçues du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018*

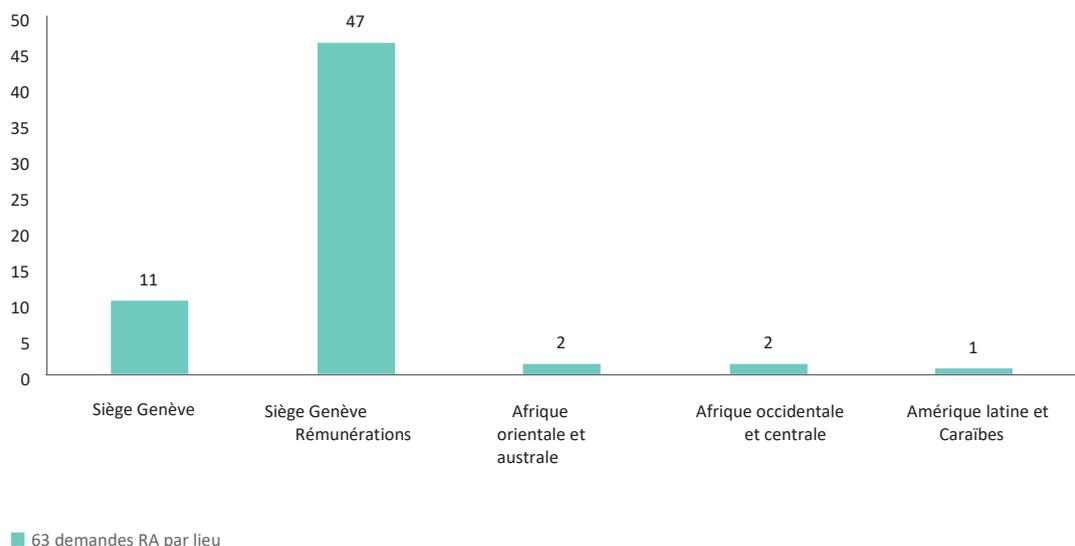


* Le graphique ne tient pas compte des 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI (Genève).

7. Ensemble des demandes RA par origine :

Les demandes RA proviennent très majoritairement du Siège d'où sont issues 92 % de l'ensemble des 63 demandes.

Figure 2. Ensemble des 63 demandes RA reçues à l'ONUSIDA, par lieu



Si l'on exclut les 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI, 69 % des demandes RA proviennent des sites sur le terrain.

8. Ensemble des demandes RA par langue :

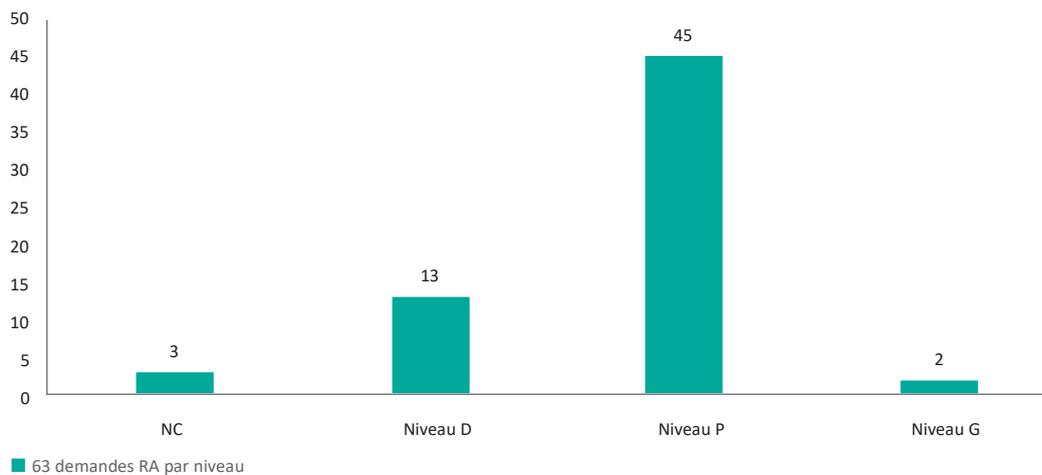
L'ensemble des 63 demandes RA ont été rédigées en anglais.

Si le document Statut du personnel et Règlement du personnel est actuellement disponible en anglais et en français, le document HRM/IN 2018-2 Internal Justice System et le formulaire de demande de réexamen administratif ne seront disponibles en français qu'en 2019.

9. Ensemble des demandes RA par niveau :

Les demandes ont été principalement transmises par le personnel de niveau P (71 %). Le reste des demandes se répartit comme suit : personnel de niveau D (21 %), personnel non classé (5 %) et personnel de niveau G (3 %).

Figure 3. Ensemble des 63 demandes RA par niveau



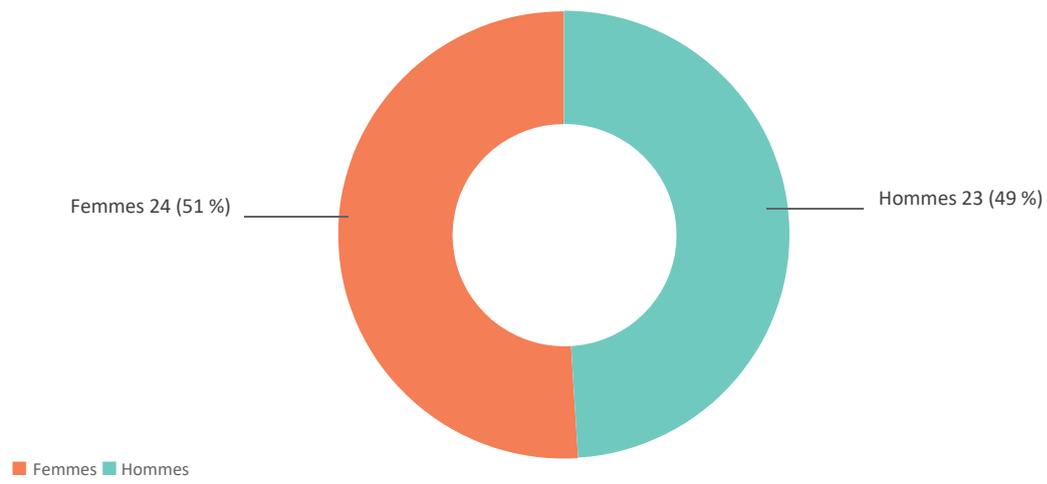
Si l'on exclut les cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI, la répartition des demandes RA par niveau se présente comme suit : personnel de niveau P (31 %), personnel de niveau D (37,5 %), personnel non classé (19 %) et personnel de niveau G (12,5 %).

.....

10. Ensemble des demandes RA par sexe :

Pour les demandes par sexe, 51 % de l'ensemble des demandes RA ont été transmises par des femmes et 49 % par des hommes.

Figure 4. Ensemble de 63 demandes RA par sexe



Si l'on exclut les cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI, les demandes RA par sexe sont réparties de façon égale entre les femmes et les hommes (50 %).

11. Rapide aperçu des demandes RA toujours en cours d'examen au 31 décembre 2018 :

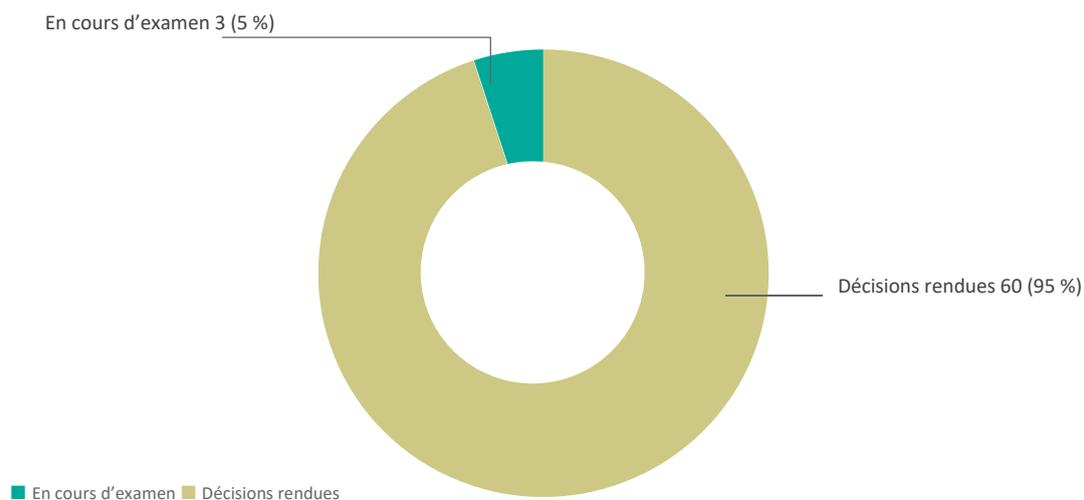
À la fin 2018, un total de trois demandes RA reçues durant l'année étaient toujours en cours d'examen, avec une demande dans chacune des catégories suivantes :

- Droits
- Sélection
- Situation contractuelle.

Décisions rendues pour les demandes AR : **13 (+ 47)**

■ Classement	2	■ Questions médicales	1
■ Situation contractuelle	1	■ Mobilité	1
■ Processus disciplinaire	5	■ Cessation de l'emploi	2
■ Droits	1	■ (cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI – 47)	

Figure 5. Statut de l'ensemble des demandes RA au 31 décembre 2018



12. Ensemble des décisions finales de réexamen administratif rendues (DRA) : **13 (+47)**

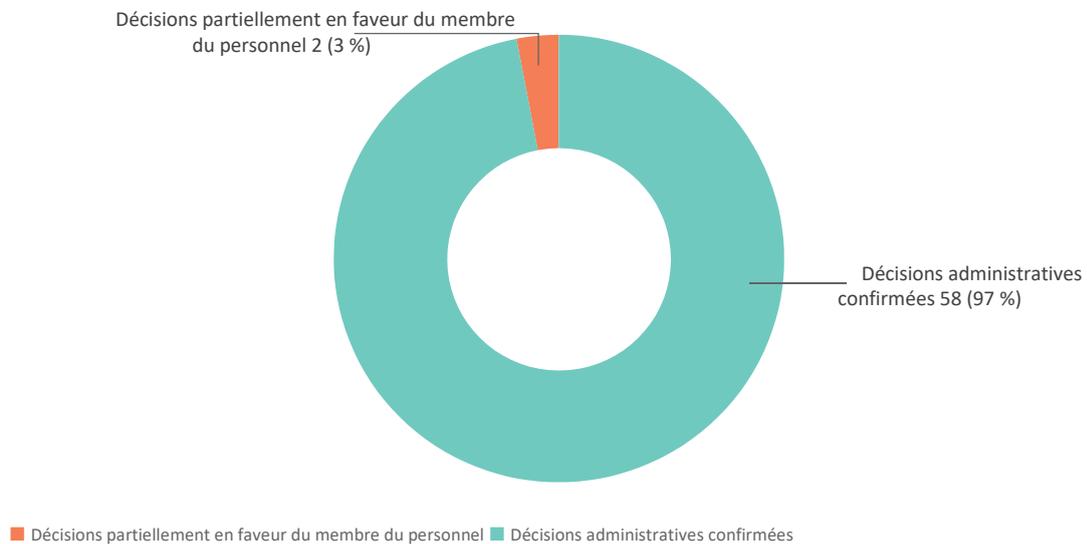
Le formulaire de demande RA propose une rubrique intitulée « Réparation » qui permet aux membres du personnel d'indiquer les mesures qu'ils souhaiteraient voir prises par l'administration.

La figure ci-dessous inclut les 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI et illustre les DRA pour lesquelles certaines ou toutes les réparations demandées par les membres du personnel ont été accordées. Les résultats à cet égard révèlent que la décision administrative contestée a été confirmée pour 97 % des demandes RA, alors que 3 % de l'ensemble des DRA étaient partiellement en faveur du membre du personnel.

Si l'on exclut les 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI, les résultats indiquent que 15 % des demandes ont abouti à des DRA partiellement en faveur du membre du personnel, alors que 85 % des demandes étaient déboutées – avec une confirmation de la décision administrative initiale contestée.

Dans les deux cas, qu'une réparation soit accordée ou pas par la DRA, le membre du personnel est avisé de son droit de faire appel de la décision devant le Comité d'appel mondial.

Figure 6. DRA rendues (60 décisions)

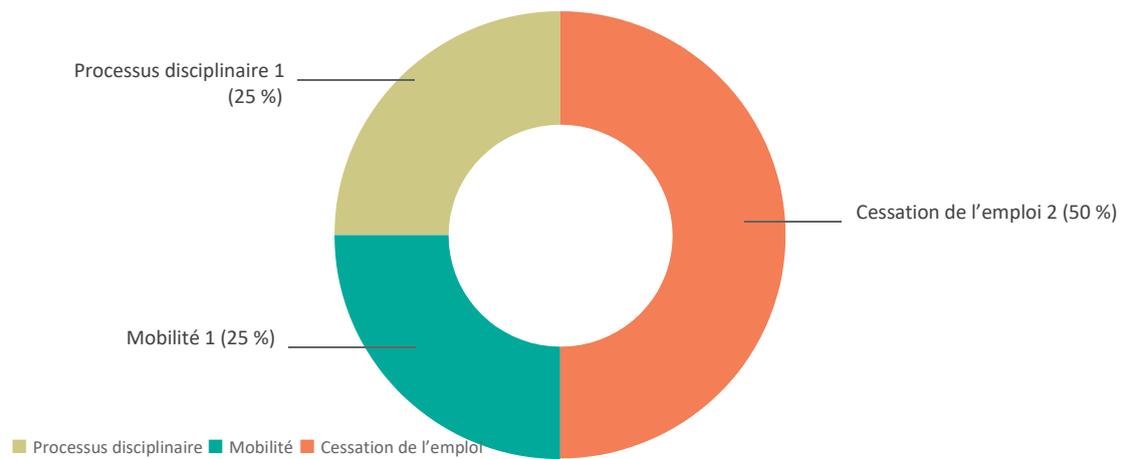


13. Appels de DRA devant le Comité d'appel mondial en 2018 : 9²

Globalement, 9 DRA (56 %) ont fait l'objet d'un appel auprès du Comité d'appel mondial en 2018. Ce chiffre inclut les DRA rendues en 2017 mais exclut les 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI pour lesquels un appel direct auprès du TAOIT a été exceptionnellement autorisé.

Sur les 16 demandes RA et DRA reçues et rendues en 2018, un total de **quatre** DRA faisaient l'objet d'un appel auprès du Comité d'appel mondial, au 31 décembre 2018. Cela représente 25 % des DRA rendues en 2018. La figure suivante présente une ventilation de ces cas par catégorie.

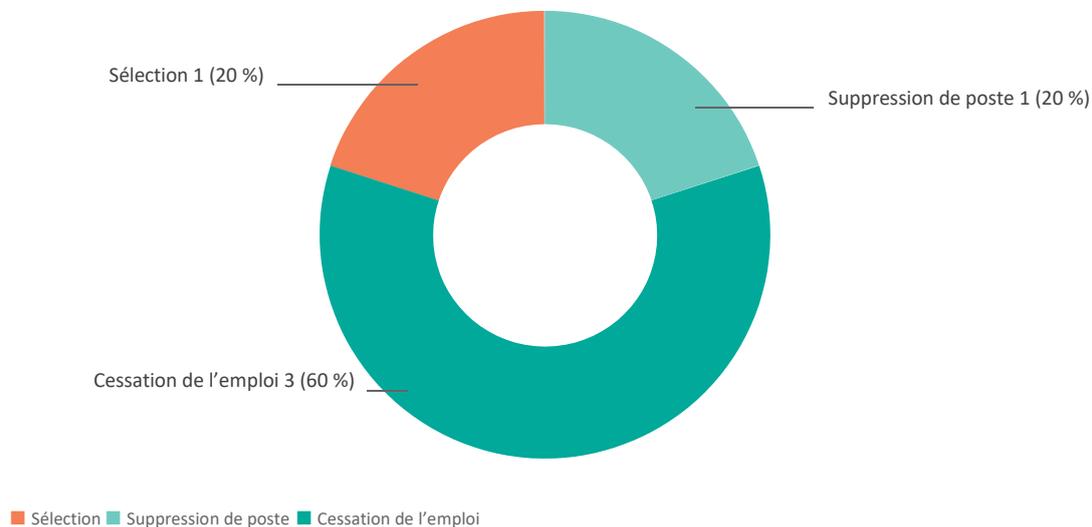
Figure 7. 4 appels déposés devant le Comité d'appel mondial contestant des DRA rendues en 2018 (au 31 décembre 2018)



² Ce chiffre n'inclut pas les appels directs auprès du Comité d'appel mondial relatifs aux demandes du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et les appels auprès du Tribunal administratif de l'OIT (lesquels incluent les 47 cas liés à la révision des rémunérations de la CFPI).

La figure suivante présente une ventilation des cinq DRA ayant fait l'objet d'un appel auprès du Comité d'appel mondial en 2018 contestant des DRA rendues en 2017, par catégorie.

Figure 8. 5 appels déposés en 2018 contestant des DRA rendues en 2017



-
14. Au 31 décembre 2018, tous les appels contestant des DRA rendues en 2018 étaient toujours en cours d'examen et aucune décision n'avait été publiée.
 15. Durant la période considérée, un rapport a été publié par le Comité d'appel mondial pour les appels déposés en 2018 contestant des DRA rendues en 2017 et une décision a été rendue par le Directeur exécutif acceptant la recommandation du Comité d'appel mondial et confirmant la DRA contestée.

ONUSIDA
Programme commun des Nations Unies
sur le VIH/sida

20 Avenue Appia
1211 Genève 27
Suisse

+41 22 791 3666

unaid.org