

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DU
CONSEIL DE COORDINATION DU
PROGRAMME (CCP) VISANT À
RENFORCER SON RÔLE DE SUIVI ET
D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DE
TOLÉRANCE ZÉRO EN MATIÈRE DE
HARCÈLEMENT, ET NOTAMMENT DE
HARCÈLEMENT SEXUEL,
D'INTIMIDATIONS ET D'ABUS DE
POUVOIR AU SEIN DU SECRÉTARIAT DE
L'ONUSIDA**

Documents supplémentaires pour cet article : UNAIDS/PCB (44)/19.6; UNAIDS/PCB (44)/19.7

Mesure devant être prise lors de cette réunion - le Groupe de travail du CCP recommande que le Conseil de coordination du programme :

Voir les recommandations faites aux paragraphes ci-après :

9. En ce qui concerne le CCP, le Groupe de travail invite le CCP à :

- a. *Prendre note* du rapport du Groupe de travail du CCP visant à renforcer le rôle de surveillance et d'évaluation du CCP en matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA
- b. *Accueillir favorablement* le MAP révisé et soutenir les efforts nécessaires pour le mettre pleinement en œuvre et *demander* au Secrétariat de l'ONUSIDA d'établir un rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de gestion dans sa mise à jour annuelle sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines.
- c. *Prendre note* de la mise à jour augmentée relative aux questions de gestion stratégique des ressources humaines (voir point 4 de l'ordre du jour) ;
- d. *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection ;
- e. *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA d'assurer la publication annuelle d'une liste des affaires et actions disciplinaires prises, conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection correspondante ;
- f. *Approuver* la politique d'évaluation de l'ONUSIDA et *demander* qu'un plan d'évaluation soit présenté lors de la 45ème réunion ainsi qu'un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'évaluation.

Implications financières pour la mise en œuvre des décisions : aucune

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
CONTEXTE	7
Établissement et mandat du Groupe de travail.....	7
Composition du Groupe de travail et méthodes de travail	8
Relation avec le Secrétariat d'ONUSIDA.....	9
Structure du rapport	9
Rapport du Groupe d'experts indépendants de décembre 2018.....	9
Déclaration sur toutes les formes de harcèlement.....	9
RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS INDEPENDANTS, RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DU SECRETARIAT DE L'ONUSIDA - PARTIES I ET II DU MANDAT	10
Contexte	10
Mesures prises.....	11
Discussion	11
Recommandations au CCP.....	16
Recommandation de l'Organisation mondiale de la Santé	16
Recommandations au Corps commun d'inspection.....	16
RENFORCEMENT DES SYSTÈMES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET RENFORCEMENT DES RAPPORTS - PARTIES III ET IV DU MANDAT	16
Contexte	17
Mesures prises.....	17
Discussion	17
Recommandations au CCP.....	19
ÉVALUATION - PARTIE V DU MANDAT	19
Contexte	19
Mesures prises.....	20
Discussion	20
Recommandations au CCP.....	22
AUTRES QUESTIONS SURVENUES	22
Avenir de ce Groupe de travail.....	22
CONCLUSION	23
Annexe 1 : Mandat du Groupe de travail	25
Annexe 2 : Appartenance au Groupe de travail	32
Annexe 3 : Cartographie des recommandations de l'IEP par rapport aux actions du MAP et aux discussions entre agences	34
Annexe 4 : La déontologie dans le système des Nations Unies, Rapport du Corps commun d'inspection 2010	52

Annexe 5 : Sous-groupe du Groupe de travail du CCS sur le renforcement des capacités d'enquête et l'amélioration des enquêtes sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies	53
Annexe 6 : Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail (ILO/UN Women)	54
RÉFÉRENCES	56

SOMMAIRE

1. Le Groupe de travail du Conseil de coordination du programme (CCP) chargé de renforcer le rôle de surveillance et d'évaluation du CCP en matière de tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et l'abus de pouvoir du Secrétariat de l'ONUSIDA a été créé à la décision unanime du CCP en décembre 2018 et a été convoqué pour la première fois le 15 mars 2019. Il poursuit les travaux entamés en 2018 en réponse à de graves préoccupations concernant la manière dont le harcèlement, l'intimidation et l'abus de pouvoir ont été traités au Secrétariat de l'ONUSIDA.
2. En consultation avec diverses personnes et entités, le Groupe de travail a préparé ce document afin de conseiller le CCP sur les questions figurant dans son mandat. Le Groupe de travail a déployé des efforts diligents en seulement trois mois pour traiter tous les éléments du mandat ainsi qu'un large panel de questions pertinentes et ainsi obtenir un consensus sur ces questions. Néanmoins, compte tenu des contraintes de temps, le Groupe de travail n'a pas été en mesure de régler pleinement toutes les questions possibles.
3. En résumé, le Groupe de travail se félicite des mesures prises et déjà mises en œuvre par le Secrétariat de l'ONUSIDA pour s'attaquer aux problèmes relevant de son domaine de travail, en particulier le Plan d'action de gestion et l'amélioration des rapports sur les questions relatives aux ressources humaines également présentés à cette 44^{ème} session du CCP. Nous nous félicitons du processus inclusif, notamment en ce qui concerne la liaison avec le personnel et l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA).
4. Conformément au mandat, le Groupe de travail a évalué les actions énoncées dans le MAP par rapport aux recommandations du rapport du Groupe d'experts indépendants (IEP). Cette évaluation est jointe en Annexe 3.
5. Dans l'ensemble, le Groupe de travail conclut que le MAP répond à la plupart des recommandations du rapport de l'IEP, ainsi qu'à celles du rapport de l'USSA fourni à la 43^e session du CCP en décembre 2018. Le Groupe de travail est d'avis qu'il existe un processus crédible et sincère pour créer un lieu de travail pleinement habilitant, exempt de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA. Le présent document relève des recommandations qui n'ont pas été traitées et apporte un commentaire. Dans certains cas, ces questions ne sont pas directement traitées car elles dépassent le cadre du Groupe de travail ou ont déjà fait l'objet de mesures.
6. Le rapport du Groupe de travail est structuré en fonction des tâches établies par le mandat. Pour chaque tâche, il accueille favorablement le travail réalisé, note la mesure dans laquelle il répond aux recommandations pertinentes, ou il suggère des mesures de suivi accompagnées de recommandations adressées aux acteurs concernés. Ci-dessous, les principales recommandations du rapport.
7. Le Groupe de travail accueille et note avec satisfaction :
 - les premières discussions qui ont eu lieu entre le Secrétariat de l'ONUSIDA et l'OMS en vue d'établir un accord de niveau de service concernant les enquêtes ;
 - les actions du Secrétariat de l'ONUSIDA visant à se tenir au courant des plans de l'OMS prévoit de publier une nouvelle politique couvrant le harcèlement sexuel au troisième trimestre de 2019 ;

- le rapport solide sur les ressources humaines, fondé sur des preuves, soumis à ce CCP ;
 - la suggestion dans le rapport sur la gestion des ressources humaines que le rapport direct de la fonction de déontologie au CCP pourrait être envisagé à l'avenir ;
 - l'inclusion de données sur les affaires disciplinaires, les sanctions administratives et les statistiques de révision administrative dans les rapports sur la gestion des ressources humaines ;
 - le solide MAP révisé, qui comprend un élément visant à garantir que la fonction de déontologie de l'ONUSIDA est conforme aux recommandations du Corps commun d'inspection, notamment en ce qui concerne les rapports ;
 - la politique d'évaluation bien élaborée de l'ONUSIDA établie par un processus transparent et rigoureux ; et
 - les processus de travail collaboratifs conduits par le Secrétariat de l'ONUSIDA dans la réalisation de tous ces objectifs.
8. En ce qui concerne le Secrétariat de l'ONUSIDA, le Groupe de travail :
- *L'encourage* à poursuivre et à conclure un accord de niveau de service avec l'OMS / IOS concernant les enquêtes ;
 - *Appuie pleinement* l'intention de l'ONUSIDA de publier une politique spécifique au Secrétariat de l'ONUSIDA couvrant le harcèlement sexuel si les délais et l'alignement sur l'OMS sont irréalisables ;
 - *Invite* le Secrétariat d'ONUSIDA à renforcer les capacités du Conseil consultatif mondial en assurant (a) la formation de ses membres, (b) l'accès à un secrétariat, et (c) l'accès à des conseils juridiques professionnels, grâce aux ressources juridiques existantes à la disposition de l'ONUSIDA ; et
 - *L'encourage* à plaider auprès de l'OMS / IOS pour que le personnel chargé des enquêtes soit doté de suffisamment de personnel, une fois les délais impartis pour les enquêtes ciblées.
9. En ce qui concerne le CCP, le Groupe de travail invite le CCP à :
- a. *Prendre note* du rapport du Groupe de travail du CCP visant à renforcer le rôle de surveillance et d'évaluation du CCP en matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - b. *Accueillir favorablement* le MAP révisé et soutenir les efforts nécessaires pour le mettre pleinement en œuvre et demander au Secrétariat de l'ONUSIDA d'établir un rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de gestion dans sa mise à jour annuelle sur les questions de gestion stratégique des ressources humaines ;
 - c. Prendre note de la mise à jour améliorée relative aux questions de gestion stratégique des ressources humaines (voir point 4 de l'ordre du jour) ;
 - d. *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection ;
 - e. *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA d'assurer la publication annuelle d'une liste des affaires et actions disciplinaires prises, conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection correspondante ;
 - f. *Approuver* la politique d'évaluation de l'ONUSIDA et *demander* qu'un plan d'évaluation soit présenté lors de la 45^{ème} réunion ainsi qu'un rapport annuel sur la

mise en œuvre du plan d'évaluation.

10. En ce qui concerne l'Organisation mondiale de la Santé, le Groupe de travail :
 - *Recommande* que le Bureau des services de contrôle interne classe toutes les affaires du Secrétariat d'ONUSIDA en suspens dès que possible pour apporter davantage de clarté et de garantie au personnel du Secrétariat d'ONUSIDA.
11. En ce qui concerne l'étude en cours du Corps commun d'inspection sur le rôle des enquêtes dans le système des Nations Unies, le Groupe de travail :
 - *Recommande* que l'étude en cours du Corps commun d'inspection sur le fonctionnement des enquêtes au sein du système des Nations Unies examine les affaires déjà terminées, y compris les cas de harcèlement sexuel, des systèmes judiciaires des tribunaux TAOIT et UNAT afin de déterminer si l'utilisation de la norme de la « prépondérance des probabilités¹ » aurait une incidence sur les résultats. De telles données peuvent éclairer la poursuite de l'examen de la recommandation du rapport de l'IEP par les entités concernées ; et
 - *Recommande* que le Corps commun d'inspection, dans le cadre de son examen actuel des fonctions d'enquête, revoie sa recommandation de 2011 de créer un groupe d'enquête commun des Nations Unies et prenne en compte les préoccupations connexes soulevées par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012.

CONTEXTE

Établissement et mandat du Groupe de travail

12. Comme indiqué dans le mandat du Groupe de travail, figurant à l'Annexe 1 du présent rapport :

« En 2018, le harcèlement, en particulier sexuel, a suscité un vif intérêt dans de nombreux secteurs, notamment le secteur privé, les gouvernements et les organisations internationales, notamment le Programme commun sur le VIH / SIDA (ONUSIDA). Il était prioritaire pour l'ONUSIDA, à l'avenir, de faire le bilan de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné pour prévenir et combattre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir sur le lieu de travail, et d'identifier les meilleures pratiques et des mesures concrètes pour mieux lutter contre le harcèlement. »
13. Lors de la 43^e réunion du CCP du programme d'ONUSIDA, qui s'est tenue du 11 au 13 décembre 2018, le CCP a déclaré que, entre autres points, il :
 - « *S'engage* dans une tolérance zéro envers le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir, afin de garantir le respect des normes les plus strictes pour créer un environnement de travail exemplaire au sein du Secrétariat d'ONUSIDA ;
 - *Se félicite* de la demande antérieure du directeur exécutif de créer un Groupe d'experts indépendants (IEP) sur la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir, au sein du Secrétariat d'ONUSIDA ;
 - *Rappelle* que le CCP a entériné les mesures prises par le bureau du CCP pour donner suite à cette demande et a convenu que la priorité devrait être de permettre à l'IEP d'être habilité à fournir un examen faisant autorité et un ensemble complet de recommandations concernant le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA ;

- *Souligne* qu'il existe un consensus sur la nécessité de prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir ; et
- *Reconnaît* avec regret les conséquences négatives du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir sur le personnel du Secrétariat d'ONUSIDA, ainsi que leur capacité à s'acquitter du mandat essentiel du Programme commun ;»²

14. En outre, le CCP a pris la décision 5.14, notée comme suit :
« *Décide* de créer un Groupe de travail du CCP chargé de superviser la mise en œuvre immédiate de la réponse de la direction et d'examiner plus avant les conclusions et les recommandations figurant dans le rapport de l'IEP, ainsi que la réponse de la direction proposant des options pour la prochaine réunion du CCP, en vue de renforcer les rôles de suivi et d'évaluation du Secrétariat d'ONUSIDA en vue de garantir une tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA. »³
15. Sur la base de cette décision, le CCP a défini le mandat du Groupe de travail (Annexe 1), qui oriente les activités du Groupe de travail. Ces éléments sont tous reflétés dans le rapport préparé par le Groupe de travail pour informer le CCP sur l'exécution de son mandat.

Composition du Groupe de travail et méthodes de travail

16. Comme décidé par le Bureau du CCP dans le mandat (Annexe 1), le Groupe de travail est composé de 11 membres. Cinq membres sont nommés par les États Membres, deux représentants de la société civile nommés par les groupes non gouvernementaux constitutifs du CCP, deux représentants des coparrainants et deux représentants du Secrétariat d'ONUSIDA, à savoir le Directeur de la gestion des ressources humaines et le Directeur régional de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale. La composition complète du Groupe de travail se trouve à l'Annexe 2.
17. Le 15 mars 2019, le Groupe de travail s'est réuni et a commencé ses travaux. À sa première réunion, le Groupe de travail a élu un président et a décidé de prendre ses décisions par consensus. Le Groupe de travail a fourni des efforts considérables afin d'obtenir un consensus sur l'ensemble des éléments du présent document. Il n'a pas été possible d'obtenir un consensus sur trois points uniquement. Le présent document n'intègre que les points qui ont fait l'objet d'un consensus.
18. Au 31 mai 2019, le Groupe de travail s'est réuni à neuf reprises, deux fois pour des réunions d'une journée en personne. Les autres rencontres se sont faites « virtuellement ». Toutes les notes des réunions du Groupe de travail sont publiées sur la page du site Web du CCP consacrée aux comités. Outre les réunions du Groupe de travail complet, le président a rencontré le Bureau du CCP le 7 mai 2019 pour informer le Bureau des progrès accomplis, de la structure du rapport et des points de vue de ses membres sur des questions spécifiques. Le Groupe de travail et le président ont également consulté un grand nombre de responsables du système des Nations Unies et examiné de nombreux autres documents pertinents.
19. Le Groupe de travail a déployé des efforts diligents en seulement trois mois pour traiter tous les éléments du mandat et le large panel de questions pertinentes pour le présent document. Néanmoins, compte tenu des contraintes de temps, le Groupe de travail n'a pas été en mesure de passer en revue toutes les questions possibles.

Relation avec le Secrétariat d'ONUSIDA

20. En plus de compter deux membres du Groupe de travail représentant le Secrétariat d'ONUSIDA, tout au long de son fonctionnement, le Groupe de travail a été en contact régulier avec les collègues du Secrétariat d'ONUSIDA concernant divers aspects pertinents du mandat, en particulier du MAP, du Rapport sur les ressources humaines et du projet de Politique d'évaluation. Il a également consulté l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA. En ce qui concerne les aspects logistiques et procéduraires, le Groupe de travail a également été pleinement soutenu par l'équipe de gouvernance du Secrétariat d'ONUSIDA.

Structure du rapport

21. Le présent rapport s'articule principalement autour des cinq points énumérés dans le cadre des travaux tel que défini par le Bureau du CCP dans le mandat du Groupe de travail. Le rapport traite également d'autres questions ayant émergé au cours du travail du Groupe de travail. Chaque section comprend :
- le contexte pour le point abordé ;
 - les mesures prises par le Groupe de travail ;
 - les discussions, y compris les références aux décisions ou produits d'autres groupes de travail inter-institutions ; et
 - les recommandations spécifiques au CCP et autres instances, en fonction de leur pertinence.

Rapport du Groupe d'experts indépendants de décembre 2018

22. Comme il a été noté, le Groupe de travail a été créé suite au rapport de l'IEP de 2018 sur le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat d'ONUSIDA. Les points un et deux du mandat du Groupe de travail incitent spécifiquement le groupe à examiner les recommandations du rapport de l'IEP par rapport à d'autres documents et à commenter, générer des options ou faire des recommandations au CCP.
23. Le Groupe de travail reconnaît que les membres du CCP ont des points de vue différents sur le rapport de l'IEP, tels qu'ils ont été exprimés lors des réunions de décembre 2018 et de mars 2019. Néanmoins, le rapport était indépendant et a joué un rôle important dans les actions de lutte contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir. Conformément au mandat, le Groupe de travail a fait son possible pour passer en revue les recommandations et conclusions du rapport de l'IEP, notamment par rapport au MAP.

Déclaration sur toutes les formes de harcèlement

24. Comme indiqué dans sa déclaration orale à la session extraordinaire du CCP en mars 2019, les membres du Groupe de travail réaffirment qu'aucun cas de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation ou d'abus de pouvoir sur le lieu de travail n'est acceptable. Le Groupe de travail se félicite à la fois de l'objectif du Secrétariat d'ONUSIDA d'éliminer le harcèlement sur son lieu de travail et des mesures prises à ce jour.
25. Les membres du Groupe de travail ont pour objectif d'aider l'ONUSIDA à concrétiser sa politique de tolérance zéro en matière de harcèlement ; de créer un Secrétariat d'ONUSIDA qui concrétise son engagement en faveur de la dignité et du respect au

travail ; et de mettre en place un Secrétariat fort qui fera avancer le travail collectif mondial visant à éradiquer la menace pour la santé publique qu'est le SIDA.

26. Les membres du Groupe de travail ont apprécié l'opportunité de contribuer à la réalisation de ces objectifs et de confier le présent rapport au CCP de l'ONUSIDA pour qu'il l'examine.

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS INDEPENDANTS, RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DU SECRETARIAT DE L'ONUSIDA - PARTIES I ET II DU MANDAT

« Examiner les conclusions du rapport de l'IEP, de la réponse de la direction du Secrétariat d'ONUSIDA ainsi que des rapports au CCP de l'OMS / IOS et de l'USSA »

« Examiner et analyser le MAP du Secrétariat d'ONUSIDA en réponse au rapport de l'IEP et aux rapports antérieurs au CCP de l'OMS / IOS et de l'USSA »

Contexte

27. Le Groupe de travail a combiné ses réponses aux parties I et II de son mandat car le MAP remplace la réponse de la Direction.
28. En février 2018, en réponse aux graves préoccupations suscitées par le harcèlement, y compris sexuel, au sein du Secrétariat d'ONUSIDA, ainsi que par son traitement des problèmes et sa couverture médiatique associée, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA a appelé à des mesures pour renforcer la culture de la tolérance zéro en matière de harcèlement, d'abus et de comportement contraire à la déontologie à l'ONUSIDA.
29. La réponse comprenait un plan en 5 points visant à résoudre les problèmes, ainsi qu'une demande adressée au CCP pour la création d'un Groupe d'experts indépendants. Les plans du Groupe d'experts ont été présentés au CCP lors de la session de juin 2018, qui les a avalisés. Ces derniers ont réaffirmé leur tolérance zéro pour toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et l'abus de pouvoir.
30. Le Groupe a été formé en juillet 2018. En septembre 2018, le plan en 5 points a été étendu à un plan en 5-plus points, qui comprenait la convocation et la formation du réseau de conseillers sur la Dignité au Travail. En décembre 2018, l'IEP a présenté un rapport extrêmement critique au CCP. Le Secrétariat d'ONUSIDA a présenté la réponse de la Direction au rapport de l'IEP. En outre, il a élaboré un MAP (MAP) qu'il a présenté au CCP lors de sa session extraordinaire de mars 2019.
31. Le MAP et ses priorités remplacent la réponse de la direction de décembre 2018 au rapport de l'IEP. Par conséquent, après avoir été convoqué en mars 2019, le Groupe de travail se concentre sur le MAP plutôt que sur la réponse de la direction, comme le reste de la présente section du document.
32. Ainsi que noté ci-dessus, le MAP permet d'articuler l'agenda ambitieux du Secrétariat d'ONUSIDA pour un environnement professionnel sain, juste et propice pour l'ensemble du personnel d'ONUSIDA. Comme indiqué dans la Mise à jour du Secrétariat de l'ONU sur la prévention et le traitement du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA, lors de la session extraordinaire du CCP de mars 2019 :

« L'objectif du plan d'action est de renforcer une culture organisationnelle positive, d'encourager les comportements souhaités et de sensibiliser davantage les gestionnaires et le personnel à leur responsabilité, y compris en favorisant des réponses systémiques à des comportements et des performances inférieurs aux normes ou inacceptables [...] La direction de l'ONUSIDA s'engage à obtenir des résultats qui renforceront les systèmes fondamentaux de justice interne, de bien-être du personnel, de diversité et d'inclusion, et qui seront étayés par une détermination à éliminer le harcèlement et l'abus de pouvoir. »⁴

Mesures prises

33. Le Groupe de travail a examiné les documents figurant dans le mandat, notamment le rapport de l'IEP, la réponse de la direction de l'ONUSIDA, le MAP de l'ONUSIDA ainsi que les rapports antérieurs au CCP de l'OMS / IOS et du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA.
34. Outre l'analyse du document du MAP, le Groupe de travail s'est réuni à quatre reprises (deux fois en personne, deux fois virtuellement) avec des collègues du Secrétariat d'ONUSIDA chargés de la mise en œuvre du MAP. Lors de ces interactions constructives, le Secrétariat d'ONUSIDA a réagi aux commentaires des membres du Groupe de travail dans diverses versions du MAP. Le MAP actuel reflète donc les différents apports du Groupe de travail.
35. En outre, lors de sa première réunion « virtuelle », le Groupe de travail a examiné une cartographie des recommandations du rapport de l'IEP par rapport aux actions proposées par le MAP, ainsi que par rapport aux produits ou processus de discussions inter-institutions, dont une version figure maintenant à l'Annexe 3. En outre, le président du Groupe de travail a examiné les bonnes pratiques pertinentes et autres documents d'orientation publiés par le système des Nations Unies, y compris les organisations coparrainantes de l'ONUSIDA.

Discussion

36. Comme indiqué dans le Manuel ILO / ONU sur la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail :
« Les recherches montrent que la culture organisationnelle est l'un des prédicteurs les plus importants du harcèlement sexuel. Mettre l'accent sur les politiques et procédures visant à assurer le respect de la loi et à éviter les litiges ne permet généralement pas de réduire le harcèlement sexuel, alors que des changements importants dans la culture organisationnelle peuvent aider à promouvoir un climat de travail et une culture de civilité et de respect. Les changements suggérés comprennent la création d'environnements de travail diversifiés, inclusifs et respectueux, l'amélioration de la transparence et de la responsabilisation en ce qui concerne les politiques, des procédures d'enquête et des procédures disciplinaires équitables ; l'évolution de la culture organisationnelle afin qu'elle ne repose pas sur des relations hiérarchiques et dépendantes entre les membres du personnel ; et promouvoir un leadership fort et diversifié (Johnson et al, 2018:61).
37. Le document note également : « l'empreinte culturelle est forte ; les gens font ce que la culture leur demande de faire. La culture détermine les résultats dans le tableau de bord organisationnel »⁵ Bien que les systèmes et les processus soient importants, la culture peut être la clé.

38. Le MAP du Secrétariat d'ONUSIDA, en tant qu'approche « multimodale » à moyen terme visant à prévenir et à éliminer toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir, vise à avoir une incidence sur le Secrétariat au niveau de la culture, ainsi que pour renforcer les systèmes et processus de justice interne.
39. L'Annexe 3 établit une correspondance entre les recommandations du rapport de l'IEP et le MAP, ainsi que par rapport au système des Nations Unies ou à d'autres orientations ou bonnes pratiques. L'Annexe 3 fournit la réponse du Groupe de travail à chacune de ces recommandations et actions et fait donc partie intégrante de la réponse du Groupe de travail à son mandat.
40. Dans l'ensemble, le Groupe de travail conclut que le MAP répond à la plupart des recommandations du rapport de l'IEP, ainsi qu'à celles du rapport de l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA fourni à la 43^e session du CCP en décembre 2018.
41. Le Groupe de travail est d'avis qu'il existe un processus crédible et sincère pour créer un lieu de travail pleinement habilitant, exempt de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA. Dans les cas où les recommandations n'ont pas été traitées, le présent document les note et fournit un commentaire. Dans certains cas, ces questions ne sont pas directement traitées car elles dépassent le cadre du présent Groupe de travail ou ont déjà fait l'objet de mesures.
42. Comme indiqué dans la déclaration orale du Groupe de travail à la session extraordinaire du CCP du 28 mars 2019, s'il est mis en œuvre correctement et intégralement, le MAP devrait répondre à la majorité des recommandations du rapport de l'IEP, ainsi qu'aux préoccupations et intérêts de l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA. Il est important de poursuivre sur cette voie de sorte que le personnel du Secrétariat d'ONUSIDA puisse ressentir de façon tangible les améliorations apportées. Cela permettra de rétablir la confiance dans les systèmes organisationnels concernés et, avec le temps, de développer la culture d'émancipation et de responsabilisation recherchée.
43. En outre, indépendamment de l'ONUSIDA et non liées au MAP, plusieurs des recommandations du rapport de l'IEP sont déjà examinées ou ont déjà été examinées par des groupes de travail inter-institutions du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. Ceci reflète le fait que ces problèmes ne sont pas propres au Secrétariat d'ONUSIDA⁶ – et que les recommandations du rapport de l'IEP incluent des approches largement considérées comme de bonnes pratiques, validées par les experts du système des Nations Unies par le biais de processus non liés au rapport de l'IEP et aux réponses du Secrétariat d'ONUSIDA. Plus de détails disponibles à l'Annexe 3.

Enquêtes - vue globale

44. Les enquêtes et l'administration de la justice sont actuellement une source de préoccupation majeure pour l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA. À cet égard, le Secrétariat d'ONUSIDA a recours aux services du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Par conséquent, les processus d'enquête et d'administration de la justice échappent généralement au contrôle direct du Secrétariat d'ONUSIDA.
45. En parallèle, un travail inter-institutions important est fourni depuis 2017 pour traiter la question du harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies. Une fois mis en

place, ce travail permettra de renforcer les processus d'investigation applicables au Secrétariat d'ONUSIDA.

46. L'annexe 5 énumère les résultats attendus du sous-groupe du Conseil des chefs de secrétariat sur le renforcement de la capacité d'enquête et l'amélioration des enquêtes sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies, qui a été établi à la fin de 2018 et dont les produits devraient être livrés courant 2019. Le travail comprend notamment la recherche et la sélection d'enquêteurs qualifiés pour enquêter sur le harcèlement sexuel, la formation d'enquêteurs aux techniques d'interview pour les cas de harcèlement sexuel, plusieurs formes de conseils et un accord inter-institutions sur la mise en commun de ressources pour enquêter sur le harcèlement sexuel. Une fois terminés et mis en œuvre, ces ressources et accords bénéficieront à l'OMS / IOS et, par conséquent, au Secrétariat d'ONUSIDA. Cela dit, comme pour tous les efforts de changement complexes dans les grandes organisations, il faudra du temps pour que le personnel du Secrétariat d'ONUSIDA ressente les effets concrets de ce travail. Si ce travail est retardé, il sera important de trouver d'autres moyens de s'assurer que le personnel du Secrétariat d'ONUSIDA bénéficie de mesures concrètes et sincères pour remédier aux faiblesses actuelles.
47. Parmi les nombreuses priorités du MAP, le Groupe de travail encourage le Secrétariat d'ONUSIDA à mettre l'accent sur les priorités suivantes, puisque dans les limites de son contrôle relatif, et permettent de traiter les demandes de l'USSA ainsi que certaines recommandations du rapport de l'IEP dans les meilleurs délais.
- Conclure avec l'Organisation mondiale de la santé, le Bureau des services de contrôle interne, **un accord de niveau de service en matière d'enquêtes**, qui pourrait notamment préciser des délais cibles pour l'achèvement des enquêtes. Comme indiqué à l'Annexe 5, point I, l'établissement d'un calendrier d'enquête est conforme aux discussions inter-institutions, ainsi qu'au Manuel de l'ILO / ONU Femmes sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail.⁷ Spécifier et respecter des délais d'enquête réduits améliorerait probablement la confiance dans le système et permettrait de résoudre rapidement les problèmes. Le Groupe de travail encourage le Secrétariat d'ONUSIDA à continuer de demander le règlement rapide de tous les cas en suspens. Le Groupe de travail se félicite des premières discussions qui ont déjà eu lieu entre le Secrétariat d'ONUSIDA et l'OMS sur un accord de niveau de service et encourage la poursuite des discussions.
 - Veiller à ce que la **politique en matière de harcèlement sexuel soit mise à jour** rapidement. L'OMS indique que sa nouvelle politique, qui s'appliquera à l'ONUSIDA, sera finalisée au troisième trimestre de 2019, afin de se conformer à toutes les conditions énoncées dans la Politique type du système de l'ONU sur le harcèlement sexuel⁸ adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en octobre 2018. Cela seul répondra à certaines recommandations du rapport de l'IEP, comme indiqué en détail à l'annexe 3. Notamment, cela permettra de supprimer tout délai afin de faire état de harcèlement sexuel. Cela permettra d'indiquer que le canal (formel/informer) utilisé pour déposer une plainte et demander de l'aide est à la discrétion de la personne déposant la plainte. Cela permettra également de reconnaître la dynamique de pouvoir qui peut générer un risque de harcèlement sexuel pour les femmes, les personnes à orientation sexuelle vulnérable et les personnes dont l'identité sexuelle est vulnérable. Le Groupe de travail se félicite des mesures prises par le Secrétariat d'ONUSIDA pour se tenir au courant des plans de l'OMS visant à publier une nouvelle politique au troisième trimestre de 2019, ainsi que pour appuyer pleinement l'intention de l'ONUSIDA de publier une politique spécifique du Secrétariat d'ONUSIDA si les délais et l'alignement sur l'OMS ne sont pas réalistes.

- **Assurer que le Comité consultatif mondial de l'ONUSIDA, lorsqu'il envisage des actions futures en matière de plaintes pour harcèlement, ait accès à des conseils juridiques.** Cet organe joue un rôle consultatif et de coordination important en matière de plaintes de harcèlement et de prévention du harcèlement, en particulier en commentant le caractère adéquat d'une enquête et en recommandant une ligne de conduite appropriée⁹ au Directeur exécutif. Cependant, à ce jour, cet organe composé de trois membres (dont les membres sont recommandés par le directeur exécutif, par les ressources humaines et par l'USSA), ne dispose d'aucune formation spécifique, ni d'accès officiel à une assistance juridique ou de Secrétariat. Le Groupe de travail appelle le Secrétariat d'ONUSIDA à renforcer les capacités du Conseil consultatif mondial en assurant (a) la formation de ses membres, (b) l'accès à l'aide d'un Secrétariat, et (c) l'accès à des conseils juridiques professionnels, grâce aux ressources juridiques existantes à la disposition de l'ONUSIDA.
- **Plaider pour une dotation en personnel suffisante de la fonction Enquêtes.** Un examen inter-institutions a montré que le rapport entre le nombre d'enquêteurs par cas variait considérablement d'une entité à l'autre du système des Nations Unies, certains disposant de personnel à des niveaux rendant difficile la conclusion d'enquêtes rapides. Comme l'a signalé le Directeur du Bureau des services de contrôle interne (IOS) lors de la session extraordinaire du CCP de mars 2019, une évaluation indépendante externe de l'OMS / IOS en 2017 a révélé que « le fonctionnement et le financement de l'IOS étaient conformes aux normes internationales appliquées par le système de l'ONU. » Il a également signalé que l'IOS « continuait de renforcer ses capacités internes. »¹⁰ Le Secrétariat d'ONUSIDA devrait examiner cette question avec l'OMS / IOS afin de garantir la capacité requise pour respecter les délais d'enquête.

Enquêtes : norme de preuve

48. La « norme de preuve » est un terme juridique utilisé pour indiquer « le niveau de certitude et le degré de preuve nécessaires pour établir la preuve dans une procédure pénale ou civile ». En outre, il est à noter que :
« La prépondérance de la preuve est la norme de preuve la moins exigeante et elle est utilisée pour la plupart des actions civiles et certaines défenses pénales (comme l'aliénation mentale). Une preuve claire et convaincante est une norme de preuve plus exigeante et est utilisée dans certaines actions civiles (en tant que poursuite pour fraude civile). La preuve hors de tout doute raisonnable est la norme la plus exigeante et celle qui doit être remplie pour une condamnation pénale.»¹¹
49. À l'heure actuelle, la norme de preuve qui s'applique au Tribunal administratif de l'OIT (TAOIT) et, par conséquent, aux affaires portées devant le Secrétariat d'ONUSIDA est la « preuve hors de tout doute raisonnable » (alors que le Tribunal administratif des Nations Unies utilise le terme « preuves claires et convaincantes » (ou UNAT) qui couvre d'autres sections du système des Nations Unies). Le rapport de l'IEP recommandait que « la norme de preuve repose sur la prépondérance des probabilités ». Le Groupe de travail comprend que des études pour comparer les résultats entre les tribunaux qui utilisent « une preuve hors de tout doute raisonnable » et ceux qui utilisent « des preuves claires et convaincantes » ont montré que les critères de preuve utilisés n'étaient pas affectés par les résultats du cas, surtout dans la mesure où ils s'appliquent aux questions de harcèlement sexuel.
50. Le Groupe de travail n'a pas connaissance d'une quelconque analyse comparative des résultats des affaires portées devant les tribunaux du système des Nations Unies (par

rapport à a des affaires résolues en utilisant la norme de preuve de la « prépondérance des probabilités »). Le Groupe de travail est conscient du fait que les organismes des Nations Unies appliquent intentionnellement un niveau de preuve plus élevé pour diverses raisons, notamment la gravité perçue de la conséquence du licenciement, mesure disciplinaire disponible. Néanmoins, le Groupe de travail recommande que l'étude en cours du Corps commun d'inspection sur le fonctionnement des enquêtes dans le système des Nations Unies examine les affaires déjà terminées, y compris les cas de harcèlement sexuel, des systèmes des tribunaux TAOIT et UNAT afin d'évaluer si l'utilisation de la norme de la « prépondérance des probabilités¹² » aurait un impact sur les résultats. De telles données peuvent éclairer la poursuite de l'examen de la recommandation du rapport de l'IEP par les entités concernées.

Enquêtes : création d'une fonction d'enquête conjointe du système des Nations Unies

51. Le rapport de l'IEP recommande :
« Mettre en place un système externe indépendant d'enquête, de discipline et de réparation : Le Comité recommande de créer un organe indépendant de l'ONUSIDA, où les plaintes de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et d'abus de pouvoir sous toutes ses formes, soient d'abord reçues. Un tel organe externe devrait être indépendant de l'ONUSIDA et avoir le pouvoir d'établir un moyen sûr et confidentiel d'établissement des faits, d'enquête et de conciliation. Il devrait avoir le pouvoir d'accéder aux documents et aux témoins pertinents et d'imposer les sanctions appropriées.»¹³
52. De même, dans son rapport de 2011 intitulé « Les enquêtes au sein du système des Nations Unies », le Corps commun d'inspection a déclaré ce qui suit :
« Il convient de noter en particulier la recommandation adressée au Secrétaire général des Nations Unies, lui demandant de créer un Groupe de travail inter-institutions sous les auspices du CCS, qui élaborera des options en vue de la création d'un groupe d'enquête unique du système des Nations Unies d'ici à la fin de 2013 pour une présentation aux organes législatifs. Cette consolidation ultime de la fonction d'investigation en une entité unique des Nations Unies profiterait aux petites agences dépourvues de capacité d'enquête, harmoniserait les pratiques commerciales, aboutirait à des normes et procédures communes pour la conduite des enquêtes, résoudrait les problèmes d'indépendance, permettrait un recrutement d'enquêteurs professionnels, donnerait une possibilité de promotion au personnel et aborderait les problèmes de fragmentation, etc. Les inspecteurs reconnaissent qu'il s'agira d'une entreprise difficile et très complexe, mais sont convaincus que, s'ils sont traités de manière positive par toutes les parties, les problèmes qui en résultent peuvent être résolus et les avantages pour les organisations et leur personnel seront importants »¹⁴.
53. Le Groupe de travail est au courant de la réaction du Conseil des chefs de secrétariat à cette recommandation¹⁵, qui cite les raisons pour lesquelles elle n'a pas été adoptée. Celles-ci comprennent deux préoccupations principales. La première était l'ampleur et la complexité de la tâche, ce qui inclut l'obtention d'un accord sur l'objectif, ainsi que les multiples modifications statutaires nécessaires au sein de chaque entité des Nations Unies pour mettre en place une fonction commune. La seconde était le défi potentiel relatif à la création d'une fonction d'enquêtes communes qui serait efficace dans toutes les entités du système des Nations Unies, malgré des règles différentes et un degré de spécialisation variable.
54. Néanmoins, le MAP du Secrétariat d'ONUSIDA pour 2019 comprend :
« Examiner les options pour la mise en place d'un système externe et indépendant d'enquête, de discipline et de réparation, et travailler avec les principales parties

prenantes, y compris les victimes, et les autres entités des Nations Unies intéressées pour atteindre cet objectif. Relever ces problèmes et renforcer le soutien aux plateformes de gestion à l'échelle du système des Nations Unies (réseau des ressources humaines, comité de haut niveau sur la gestion, conseil des chefs de secrétariat). »¹⁶

55. Compte tenu de l'attention accrue portée au harcèlement sexuel, de l'augmentation correspondante du nombre de signalements et du travail considérable entrepris pour renforcer les fonctions d'enquête du système des Nations Unies, le moment est peut-être venu de revoir l'idée d'un Corps commun d'inspection des Nations Unies. En conséquence, et comme cette recommandation de l'IEP échappe au contrôle du CCP ou du Secrétariat d'ONUSIDA, le Groupe de travail recommande au Corps commun d'inspection de réexaminer cette idée dans le cadre de son examen actuel des fonctions d'enquête du système des Nations Unies.

Recommandations au CCP

56. Pour rappel, le MAP englobe l'essentiel des interventions du Secrétariat d'ONUSIDA visant à éliminer toutes les formes de harcèlement sur son lieu de travail et à créer un environnement favorable. Comme pour tout effort d'acclimatation culturelle, cela nécessitera des efforts soutenus. Par conséquent, le Groupe de travail invite le CCP à accueillir favorablement le MAP et à soutenir les efforts nécessaires pour le mettre pleinement en œuvre.

Recommandation de l'Organisation mondiale de la Santé

57. Recommande que le Bureau des services de contrôle interne classe toutes les affaires du Secrétariat d'ONUSIDA en suspens dès que possible pour apporter davantage de clarté et de garantie au personnel du Secrétariat d'ONUSIDA.

Recommandations au Corps commun d'inspection

58. Le Groupe de travail recommande que l'étude en cours du Corps commun d'inspection sur le fonctionnement des enquêtes dans le système des Nations Unies examine les affaires déjà terminées, des systèmes judiciaires des tribunaux TAOIT et UNAT afin d'évaluer si l'utilisation de la norme de la « prépondérance des probabilités » aurait un impact sur les résultats, en particulier en ce qui concerne des affaires de harcèlement sexuel.
59. Le Groupe de travail recommande aussi que le Corps commun d'inspection, dans le cadre de son examen actuel des fonctions d'enquête, revoie sa recommandation de 2011 et prenne en compte les préoccupations connexes soulevées par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012.

RENFORCEMENT DES SYSTÈMES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET RENFORCEMENT DES RAPPORTS - PARTIES III ET IV DU MANDAT

« Fournir des recommandations au Conseil pour surveiller et guider plus efficacement le travail du Secrétariat d'ONUSIDA visant à renforcer et à institutionnaliser les systèmes existants de lutte contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et les abus d'autorité au Secrétariat d'ONUSIDA. »

« Recommander au conseil de coordination du programme des moyens d'améliorer les rapports sur les problèmes de gestion des ressources humaines stratégiques, notamment en renforçant la cohérence des systèmes de reporting existants (rapports financiers et de performance UBRAF, actualisation des problèmes de gestion stratégique des ressources humaines et rapports des auditeurs internes et externes) »

Contexte

60. Les points 3 et 4 du mandat du Groupe de travail énumérés ci-dessus sont étroitement liés et le rapport les aborde par conséquent ensemble ici.
61. Des informations sur les questions liées au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat d'ONUSIDA ont été mises à la disposition du CCP par le biais d'un certain nombre de sources différentes, notamment des mises à jour stratégiques en matière de ressources humaines, des rapports d'audit, ainsi que des rapports et des présentations par l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA. Le Groupe de travail a été chargé de recommander des améliorations à cette approche. Concernant ce point, le Groupe de travail a envisagé également de rendre compte au CCP du bureau de la déontologie, ainsi que des affaires et sanctions disciplinaires.

Mesures prises

62. Outre l'analyse d'anciens documents de rapport, le Secrétariat d'ONUSIDA a présenté au Groupe de travail l'approche améliorée en matière de rapport aux ressources humaines lors d'une réunion « virtuelle » le 23 avril 2019. Il a également partagé le projet de rapport de gestion des ressources humaines avec le Groupe de travail afin de l'analyser et d'en discuter avant de le soumettre au CCP. Le président du Groupe de travail a consulté le bureau de déontologie du Secrétariat d'ONUSIDA, et avec les organisations coparrainantes de l'ONUSIDA, sur des pratiques spécifiques en matière d'établissement de rapports, a examiné les recommandations pertinentes du Corps commun d'inspection.

Discussion

63. Les membres du Groupe de travail ont accueilli avec satisfaction et apprécié les rapports améliorés, complets et transparents sur les ressources humaines présentés à cette réunion du CCP, y compris les données permettant de suivre les tendances au fil du temps. Lors des discussions, le Groupe de travail a fait plusieurs propositions afin de renforcer davantage le système de rapport. Il indique avec satisfaction que le rapport final reflète ces demandes.
64. En ce qui concerne plus particulièrement le Bureau de la déontologie, le Groupe de travail note que le rapport de 2010 du Corps commun d'inspection sur la Déontologie dans le système des Nations Unies énonce les normes recommandées pour le fonctionnement des bureaux de la déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies. Parmi elles, la transparence dans le recrutement ; l'expérience professionnelle en déontologie pour le personnel de la déontologie ; les limites de mandat ; rendre compte directement au chef de secrétariat ; et avoir un accès à la fois formel et informel à l'organe législatif.
65. Une section de ce rapport sur les dispositions en matière de rapport indique :
« Le chef du bureau de la déontologie doit également avoir un accès à la fois formel et informel aux organes législatifs [...] pour que l'indépendance de la fonction ne soit pas

circonscrite par le chef de secrétariat. L'accès formel se ferait par le biais du rapport annuel du bureau de la déontologie, ou d'un résumé de celui-ci, qui devrait être soumis au corps législatif sans modification de celui-ci par le chef de secrétariat, et dont les commentaires, le cas échéant, devraient être soumis séparément. Le responsable du bureau de la déontologie doit également avoir le droit de contacter le corps législatif de manière informelle lorsque les circonstances l'exigent. »¹⁷

66. Bien que les recommandations du Corps commun d'inspection ne soient pas juridiquement contraignantes pour les Nations Unies, elles fournissent une analyse comparative à l'échelle du système sur des questions pertinentes par rapport à laquelle des organisations de tout le système des Nations Unies peuvent être mesurées. Sur les 11 coparrainants, 9 ont des bureaux de la déontologie qui fournissent des rapports annuels indépendants directement à leurs organes directeurs, tandis que le Secrétariat d'ONUSIDA ne dispose pas d'une telle structure.
67. Depuis 2013, une mise à jour stratégique des ressources humaines a été fournie au CCP. En 2016 et 2017, les mises à jour comprenaient un paragraphe portant sur les activités d'apprentissage en lien avec la déontologie. En 2018, la mise à jour des ressources humaines comprenait une section plus longue sur les mesures prises par la direction en matière de déontologie. Toutefois, la norme en matière de rapports sur la déontologie au sein des organismes des Nations Unies requiert que les rapports annuels complets et indépendants soient présentés directement à l'organe directeur compétent. Par conséquent, l'inclusion de la déontologie dans le rapport sur les ressources humaines n'est pas une pratique courante. Le Groupe de travail note avec satisfaction que le rapport sur les ressources humaines soumis à ce CCP observe notamment que, la fonction déontologie étant indépendante des ressources humaines, il pourrait être envisagé d'en rendre compte directement au CCP à l'avenir.
68. L'Annexe 4 établit la liste intégrale des recommandations faites par le Corps commun d'inspection aux organes législatifs et portant sur la fonction déontologie des entités des Nations Unies. Une des recommandations prévoit que « les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de veiller à ce que le responsable du bureau de la déontologie ait un accès informel aux organes délibérants, ce qui est consigné par écrit. »¹⁸ Le Groupe de travail encourage vivement le CCP à examiner et à prendre en compte les recommandations du Corps commun d'inspection dans leur intégralité, car elles visent à garantir l'indépendance de la fonction déontologie en tant que l'un des nombreux éléments d'un cadre de responsabilité organisationnelle.
69. De même, il est courant que les organisations publient périodiquement des rapports sur des affaires disciplinaires, indiquant notamment la nature de chaque affaire et les sanctions prises par l'administration à l'encontre des membres du personnel impliqué. Les 11 coparrainants compilent ces rapports et les mettent à disposition de l'ensemble du personnel. Huit coparrainants fournissent de manière proactive les rapports aux instances gouvernantes et 6 coparrainants publient les rapports sur leur site internet. Pour renforcer encore cette pratique, le Corps commun d'inspection recommande que, « à la fin de 2019, les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies publient un rapport annuel, tenant dûment compte de la confidentialité, des affaires de conduite répréhensible et des représailles, notamment des allégations, des conclusions et des résultats, y compris des mesures administratives prises. »¹⁹
70. Cette recommandation du Corps commun d'inspection appuie l'instauration d'une confiance accrue dans les systèmes, les fonctions et les processus de rapport, en renforçant la transparence des cas et des résultats, en encourageant indirectement davantage de comptes-rendus d'actes répréhensibles.

71. Le Groupe de travail note donc avec satisfaction que le rapport sur la gestion des ressources humaines soumis à ce CCP comprend à la fois des affaires et actions disciplinaires, ainsi que des statistiques sur les examens administratifs, fournis de manière proactive et transparente. Le Groupe de travail accueille également favorablement l'élément du MAP relatif à la nécessité de veiller à ce que la fonction de déontologie de l'ONUSIDA satisfasse aux nombreuses normes définies par le Corps commun d'inspection.

Recommandations au CCP

72. Sur la base de ce qui précède, le Groupe de travail accueille :

- le rapport solide sur la gestion des ressources humaines, fondé sur des preuves, soumis à ce CCP ;
- la suggestion dans le rapport sur la gestion des ressources humaines que le rapport direct de la fonction de déontologie au CCP pourrait être envisagé dans les années à venir ;
- l'inclusion de données sur les affaires disciplinaires, les sanctions administratives et les statistiques de révision administrative dans les rapports sur les ressources humaines ; et
- l'élément du MAP visant à garantir que la fonction de déontologie de l'ONUSIDA est conforme aux recommandations du Corps commun d'inspection, notamment en ce qui concerne les rapports.

73. En outre, le Groupe de travail recommande au CCP de :

- prendre note de la mise à jour améliorée des ressources humaines ;
- demander au Directeur exécutif de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection ; et
- demander au Directeur exécutif de l'ONUSIDA d'assurer la publication annuelle d'une liste des affaires ainsi que des actions disciplinaires prises, conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection correspondante.

ÉVALUATION - PARTIE V DU MANDAT

« Le Groupe de travail devrait également examiner et discuter du rôle et de l'importance d'une fonction d'évaluation indépendante dans les efforts visant à renforcer le changement organisationnel, la responsabilité et la transparence au sens large. Les vues du Groupe de travail seront reflétées dans la politique d'évaluation révisée de l'ONUSIDA qui sera présentée à la 44e réunion du CCP. »

Contexte

74. Lors de la 43ème session du CCP en décembre 2018, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA a proposé de créer une fonction d'évaluation de l'ONUSIDA qui rendrait compte directement au Conseil. Un certain nombre de membres du CCP ont souligné l'importance d'une fonction d'évaluation efficace et indépendante pour les efforts de l'ONUSIDA visant à renforcer la responsabilisation, la transparence et l'apprentissage organisationnel. Le MOPAN, le Département du développement international du Royaume-Uni et d'autres examinateurs externes de l'ONUSIDA ont également souligné la nécessité pour l'ONUSIDA de renforcer sa fonction d'évaluation. Les chefs de secrétariat des coparainants de l'ONUSIDA ont également insisté sur la nécessité de

mettre en place une fonction d'évaluation indépendante, notamment lors de la réunion du Comité des organismes coparrainants de novembre 2018.

75. Le Bureau a discuté de l'importance de la fonction d'évaluation et a convenu que cette question devrait être considérée et examinée dans le cadre des travaux du Groupe de travail du CCP, car, en plus d'informer les travaux du Programme commun, elle contribuerait à renforcer le rôle de surveillance à long terme du CCP.
76. La politique d'évaluation révisée de l'ONUSIDA doit être examinée par le CCP lors de sa 44^{ème} session en juin 2019.

Mesures prises

77. Les membres du Groupe de travail ont examiné le projet de politique d'évaluation de l'ONUSIDA et ont rencontré à deux reprises le chef de l'évaluation du Secrétariat d'ONUSIDA. Quatre membres ont également assisté à la journée de consultation multipartite sur l'évaluation, le 29 mars 2019. Le Groupe de travail a examiné trois questions en détail, a fourni au Secrétariat d'ONUSIDA des observations qui ont été intégrées et a dégagé un consensus autour de ces questions.

Discussion

78. Le Groupe de travail félicite le Secrétariat d'ONUSIDA - et toutes les parties prenantes engagées - pour le processus transparent et rigoureux utilisé pour élaborer cette politique bien élaborée. Le Groupe de travail apprécie en particulier que la politique : repose sur l'expérience d'autres entités du système des Nations Unies ; se conforme aux normes du Groupe d'évaluation des Nations Unies en matière d'évaluation ; ait été mise au point grâce à un processus réactif de consultation d'un large éventail de parties prenantes de l'ONUSIDA ; et ait été examinée par les responsables de l'évaluation des organismes coparrainants de l'ONUSIDA avant d'être présentée au CCP.
79. Le Groupe de travail note également les éléments de la politique qui établissent et renforcent l'indépendance de la fonction d'évaluation - une nécessité pour sa crédibilité et son efficacité en tant qu'outil de responsabilisation, de transparence et d'apprentissage organisationnel. Parmi beaucoup d'autres, ceux-ci incluent :
 - embaucher un Directeur de l'évaluation doté d'une expertise et de compétences professionnelles en matière d'évaluation pour un mandat de 5 ans non renouvelable, sous réserve de l'engagement éventuel au sein du Secrétariat d'ONUSIDA ;
 - s'assurer que le Directeur de l'évaluation a « toute latitude pour soumettre directement des rapports d'évaluation au niveau décisionnel approprié » et pour « commander, produire, publier et diffuser directement des rapports d'évaluation dûment garantis dans le domaine public, sans influence indue de la part d'une partie. »²⁰
80. S'agissant de l'objectif général de ce Groupe de travail, la politique d'évaluation de l'ONUSIDA couvre le programme commun dans son ensemble, ainsi que le Secrétariat d'ONUSIDA. Ainsi, en plus d'autres moyens (par exemple, des enquêtes globales auprès du personnel, des rapports sur les ressources humaines et la déontologie), une évaluation périodique pourrait être un moyen de mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du MAP et du changement de culture souhaité pour le Secrétariat d'ONUSIDA en général.

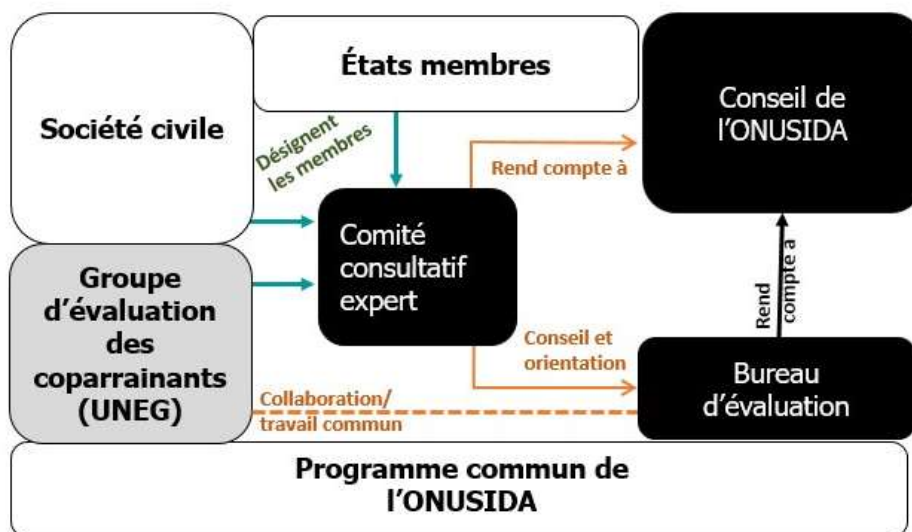
81. Le Groupe de travail souhaiterait mettre en évidence trois questions clés sur lesquelles il a établi un consensus.

Niveau d'investissement dans l'évaluation

82. Le paragraphe 65 du projet de politique d'évaluation de l'ONUSIDA précise que « 1 % des dépenses annuelles totales de l'ONUSIDA, représentant les ressources UBRAF essentielles et non essentielles mobilisées par le Secrétariat d'ONUSIDA, doit être affecté à l'évaluation ». Le Groupe de travail appuie cette disposition pour deux raisons principales. Cela correspond au niveau d'investissement dans l'évaluation recommandé par le Corps commun d'inspection (CCI/REP/2014/6), qui représente de 0,5 % à 3 % des dépenses de l'organisation. En outre, ce pourcentage devrait se traduire par un budget d'environ 2 millions USD par an (pour couvrir les évaluations à mener, les activités nécessaires pour renforcer la culture de l'évaluation et les coûts de personnel du Bureau de l'évaluation). Cela devrait suffire à mener à bien les travaux, tout en gardant à l'esprit que les unités d'évaluation des coparrainants de l'ONUSIDA apporteront également une capacité d'évaluation à cet effort et que les évaluations conjointes à l'échelle du système seront, dans la mesure du possible, partagées avec les coûts.

Architecture d'évaluation

83. Le Groupe de travail a examiné et discuté de l'architecture d'évaluation proposée, comme indiqué ci-dessous et décrit à la page 15 de la Politique d'évaluation.



84. Le Groupe de travail prend en charge cette architecture pour les raisons suivantes. Un sous-ensemble du Groupe d'évaluation du système des Nations Unies (UNEG), appelé ici Groupe d'évaluation des coparrainants et composé de représentants des bureaux d'évaluation des coparrainants, a été créé pour « exploiter les capacités et les ressources des coparrainants en matière d'évaluation et partager les connaissances et l'expérience » (paragraphe 61). Le Comité consultatif d'experts, composé des États membres, de la société civile et des organismes coparrainants, « fournit des orientations et des conseils sur la fonction d'évaluation de l'ONUSIDA. C'est un organe externe indépendant qui rend compte au conseil d'administration. Le Comité conseille le Directeur de l'évaluation et le Directeur exécutif sur la mise en œuvre de la politique d'évaluation de l'ONUSIDA ainsi que sur l'élaboration et la mise en

œuvre du plan d'évaluation de l'ONUSIDA en vue de renforcer l'utilisation des évaluations et de l'apprentissage organisationnel et de garantir l'alignement sur la stratégie de l'ONUSIDA, les normes de l'UBRAF et de l'UNEG et les normes d'évaluation. Un résumé des travaux et des recommandations du comité est présenté chaque année au conseil. » (paragraphe 57)

Composition du Comité consultatif d'experts

85. Le paragraphe 58 de la politique d'évaluation précise ce qui suit : « Le comité comprendra jusqu'à sept membres techniquement puissants, nommés par les États membres (5), la délégation d'ONG du CCP (1) et le Groupe d'évaluation des coparrainants (1). » Le Groupe de travail a examiné et discuté de cela.
86. Cette composition recommandée est conforme à la décision de la 27^e réunion du CCP de l'ONUSIDA, tenue du 6 au 8 décembre 2010 à Genève, en Suisse. Cette décision, relative au point 2.3 de l'ordre du jour concernant les aspects de gouvernance, indique en partie, que le Conseil « convient que l'on mette l'accent sur une petite composition pour les sous-comités, à savoir un représentant d'un État membre par région géographique, une ONG du CCP, un coparrainant et un représentant du Secrétariat d'ONUSIDA. »

Recommandations au CCP

87. Compte tenu des considérations qui précèdent et du consensus qui s'est dégagé autour de ces considérations, le Groupe de travail recommande au CCP d'approuver la politique d'évaluation de l'ONUSIDA, puis d'appuyer le Secrétariat d'ONUSIDA dans sa mise en œuvre complète au fil du temps.

AUTRES QUESTIONS SURVENUES

Avenir de ce Groupe de travail

Contexte

88. Le point 3 des résultats attendus du mandat du Groupe de travail indique que « compte tenu de la nécessité éventuelle de reporter les travaux au 45^e CCP, une décision devra être prise lors de la 44^e réunion concernant toute action future prise par le Groupe de travail. »²¹

Mesures prises

89. Une réunion tenue le 7 mai 2019 entre le président de ce Groupe de travail du CCP et le Bureau du CCP a conclu que : « certains membres du Bureau du CCP ont indiqué que le Groupe de travail devrait également présenter dans son rapport et ses recommandations une raison pour laquelle il poursuivrait ses travaux au-delà de la 44^e réunion du CCP. Cela inclurait également un nouvel échéancier et une nouvelle portée des travaux. »²²

Discussion

90. Le Groupe de travail, en tant qu'instance ad hoc établie par le CCP n'a pas autorité pour recommander sa propre continuation.

91. Toutefois, le Groupe de travail estime qu'il serait utile de créer au sein du CCP une capacité spécifique pour continuer à surveiller et à guider la mise en œuvre du MAP, des pratiques en matière de ressources humaines (comme indiqué dans les mises à jour stratégiques des ressources humaines) et d'autres mesures liées à l'élimination du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA.
92. De nombreux membres du CCP possèdent une expertise en matière de VIH, de santé ou de développement - mais pas nécessairement une connaissance approfondie des ressources humaines, du changement de culture organisationnelle ou d'autres domaines plus directement liés à l'objectif du Secrétariat d'ONUSIDA d'établir un environnement pleinement porteur et d'éliminer toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail.
93. La mise en place d'une capacité spécifique permettrait donc à un mécanisme techniquement compétent de recevoir les rapports, de les examiner et de guider le CCP dans son ensemble sur ces questions, améliorant ainsi sa capacité à surveiller et à guider le Secrétariat de l'ONUSIDA.
94. Par conséquent, même en l'absence d'une formulation sous la forme d'une recommandation, le CCP peut envisager de demander au Bureau du CCP de développer un mandat spécifique à cette tâche, après que le CCP s'est réuni et a cherché un accord sur ledit mandat par l'intermédiaire d'un processus décisionnaire intersessions tel que défini par le Modus Operandi.

CONCLUSION

95. Sur la base de ce qui précède, le Groupe de travail apprécie les mesures prises à ce jour par le Secrétariat d'ONUSIDA - et les nombreuses tâches prévues - pour éliminer toutes les formes de harcèlement sur son lieu de travail et créer un environnement de travail pleinement porteur. Le MAP offre un ensemble complet et prometteur d'actions nécessitant des efforts suffisants et soutenus au fil du temps. Lorsqu'ils sont mis en œuvre pleinement et efficacement, ils devraient constituer des outils efficaces pour aider le Secrétariat à créer un environnement inclusif, respectueux et propice, exempt de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et d'abus de pouvoir.
96. En outre, renforcer la portée des rapports sur les ressources humaines, adapter les dispositions du Bureau de la déontologie aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection, notamment pour assurer un accès direct du Conseiller principal en déontologie au CCP, et rendre publiques les informations relatives aux cas disciplinaires et aux procédures disciplinaires et sanctions connexes, améliorera la transparence du Secrétariat d'ONUSIDA sur les questions qui intéressent cet examen, en aidant à instaurer, à terme, la confiance dans ses systèmes.
97. Comme indiqué dans le résumé, sur la base de son analyse et de ses discussions, le Groupe de travail recommande au CCP d'approuver ce qui suit :
 - *Prendre note* du rapport du Groupe de travail du CCP visant à renforcer le rôle de surveillance et d'évaluation du CCP en matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - *Accueillir favorablement* le MAP révisé et soutenir les efforts nécessaires pour le mettre pleinement en œuvre ;
 - *Prendre note* de la mise à jour améliorée des ressources humaines ;

- *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection ; et
 - *Demander* au Directeur exécutif de l'ONUSIDA d'assurer la publication annuelle d'une liste des affaires et actions disciplinaires prises, conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection correspondante ; et
 - *Approuver* la politique d'évaluation de l'ONUSIDA.
98. Ces actions amélioreraient la capacité du CCP à engager de manière significative et à soutenir le Secrétariat d'ONUSIDA dans son objectif nécessaire d'éliminer toutes les formes de harcèlement sur son lieu de travail.
99. En outre, le Groupe de travail a fourni une aide substantielle au Secrétariat d'ONUSIDA sur le MAP et les sujets afférents. Il recommande :
- que l'étude en cours du Corps commun d'inspection sur le fonctionnement des enquêtes au sein du Système des Nations Unies examine les affaires déjà terminées, y compris les cas de harcèlement sexuel, des systèmes judiciaires des tribunaux TAOIT et UNAT afin de déterminer si l'utilisation de la norme de la « prépondérance des probabilités » aurait une incidence sur les résultats ; et
 - que le Corps commun d'inspection, dans le cadre de son examen actuel des fonctions d'enquête, revoie sa recommandation de 2011 de créer un groupe d'enquête commun des Nations Unies et prenne en compte les préoccupations connexes soulevées par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012.
100. Le Groupe de travail recommande également que l'OMS / IOS classe toutes les affaires du Secrétariat d'ONUSIDA en suspens dès que possible pour apporter davantage de clarté et de garantie au personnel du Secrétariat d'ONUSIDA.

[Les annexes suivent]

Annexe 1 : Mandat du Groupe de travail



MANDAT

**Groupe de travail du Conseil de coordination du programme (CCP)
visant à renforcer son rôle de surveillance et d'évaluation en
matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le
harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au
Secrétariat de l'ONUSIDA**

Groupe de travail du Conseil de coordination du programme (CCP) visant à renforcer son rôle de surveillance et d'évaluation en matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA.

CONTEXTE

En 2018, le harcèlement, en particulier sexuel, a suscité un vif intérêt dans de nombreux secteurs, notamment le secteur privé, les gouvernements et les organisations internationales, notamment le Programme commun sur le VIH / SIDA (ONUSIDA). Il était prioritaire pour l'ONUSIDA, à l'avenir, de faire le bilan de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné pour prévenir et combattre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir sur le lieu de travail, et d'identifier les meilleures pratiques et des mesures concrètes pour mieux lutter contre le harcèlement.

Le Secrétariat d'ONUSIDA a pris des mesures afin de prévenir et de gérer le harcèlement au travail.

En février 2018, un plan en 5 points a été lancé avec pour objectif de s'assurer que tout comportement inapproprié et que tout abus d'autorité soient identifiés au plus vite, que les mesures prises soient adéquatement documentées et que les actions s'ensuivent conformément à la procédure, de façon rapide et efficace. En septembre 2018, le plan en 5 points+ a évolué pour devenir un agenda Dignité au Travail comportant quatre éléments thématiques principaux : égalité des genres et diversité, inclusion et non-discrimination ; conflit, intimidation, harcèlement et abus d'autorité ; santé mentale et bien-être ; et connaître ses droits au travail - politiques et procédures, le système judiciaire interne et les services de support. Un programme Conseiller Dignité au Travail a été lancé en octobre et des moyens dédiés supplémentaires ont été déployés auprès du Bureau du Vice Directeur de la Gestion et de la Gouvernance afin de donner un élan au plan en 2018-2019, et permettre la mise en œuvre des recommandations du Groupe d'experts indépendants.

En outre, conformément à la demande formulée par le Directeur exécutif d'ONUSIDA, le Bureau CCP 2018 a accepté le maintien du Groupe d'experts indépendants (IEP) afin d'examiner la situation à l'ONUSIDA, d'évaluer les politiques et procédures actuelles et de fournir des recommandations solides pour le compte de et en étroite collaboration avec le CCP, et de gérer ce processus de la manière la plus diligente qui soit. Le Bureau CCP 2018 s'est engagé à équilibrer, autant que faire se peut, la nécessité de mener une large consultation et d'un support apporté par l'ensemble du CCP au travail du Groupe avec la nécessité d'une réponse rapide.

Lors du CCP de juin 2018, le Conseil a avalisé les mesures prises par le Bureau et appelé le Secrétariat d'ONUSIDA à apporter son total soutien et sa coopération au Groupe d'experts, y compris par un partage des informations requises pour le travail du Groupe d'experts. Il a été convenu que la priorité était pour le Groupe d'experts d'être en mesure de fournir un examen officiel et un ensemble complet de recommandations. Le CCP a également convenu que, outre le rapport du Groupe d'experts et la réponse de la Direction, l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA (USSA) présenterait une mise à jour lors du 43ème CCP en décembre 2018.

En novembre, le Bureau CCP 2018 n'a pu obtenir d'accord, par consensus, quant aux modalités de diffusion du rapport de l'IEP auprès des membres du CCP. Par conséquent, le conseiller juridique indépendant a recommandé au Bureau d'organiser un vote des membres du CCP afin de pallier une absence de consensus au sein du Bureau grâce à un processus décisionnaire intersessions (conformément au paragraphe 3 de l'Annexe 3 du modus Operandi).

Le 6 décembre, le processus décisionnaire intersessions a tranché, et le rapport du Groupe d'experts indépendants ainsi que la réponse de la Direction ont été publiquement diffusés sur le site internet de l'ONUSIDA, en amont de la 43ème réunion du CCP qui a eu lieu les 11-13 décembre 2018.

Le rapport du Groupe d'experts indépendants, la réponse de la Direction et la Déclaration du représentant de l'Association du personnel d'ONUSIDA ont été rendus publics sur le site internet d'ONUSIDA avec pour référence UNAIDS/PCB (43)CRP1, UNAIDS/PCB (43)18.22 et UNAIDS/PCB (43)/18.23 respectivement et peuvent être consultés sur le site internet du CCP à l'adresse suivante : <http://www.unaids.org/fr/whoweare/pcb/43>

L'USSA a été exceptionnellement invitée par le Conseil à faire une déclaration lors de la 43ème réunion du CCP sur les perspectives professionnelles au regard du rapport de l'IEP et de la réponse de la Direction. Dans sa déclaration, l'USSA a rapporté les réactions du personnel vis à vis du rapport de l'IEP et de la réponse de la Direction.

Une enquête menée par l'USSA a montré qu'une majorité du personnel a eu conscience de la possibilité qui leur était offerte de participer au travail de l'IEP, de la confidentialité du processus, et s'est sentie suffisamment informée. Globalement, 47% des répondants ont reconnu que « les résultats et recommandations du Groupe d'experts décrivaient avec précision l'environnement professionnel à l'ONUSIDA », tandis que 38% ont exprimé leur désaccord. 56% des répondants ont reconnu que « les résultats et recommandations aident au renforcement des politiques, normes de pratiques et de culture de l'ONUSIDA » tandis que 25% ont exprimé leur désaccord.

L'USSA a signalé d'importantes différences entre les avis exprimés par le personnel au siège et le personnel de terrain, le personnel au siège reconnaissant en plus grande partie que pour le personnel de terrain que le rapport de l'IEP décrivait avec précision l'environnement professionnel de l'ONUSIDA et que les recommandations étaient utiles, tandis que le personnel de terrain était plus enclin à reconnaître que la réponse de la Direction était une véritable avancée pour l'ONUSIDA par rapport au personnel au siège.

L'USSA a souligné la passion et l'engagement dans la riposte au sida dont le personnel a fait preuve même s'il s'est retrouvé au centre d'une discussion très publique concernant son environnement professionnel. Elle a également exprimé sa confiance dans la capacité collective de l'ONUSIDA à faire de la situation actuelle un moteur de changement positif et durable. L'USSA s'est vu demandé de faire preuve de responsabilité par les cadres supérieurs ; efforts fournis par des pairs pour renforcer la moralité du personnel ; prévention des représailles ; transparence et équité renforcées, notamment dans les décisions relatives aux ressources humaines ; investissement continu dans la mise en place d'un dialogue constructif personnel-gestion et dans l'allocation de ressources pour l'agenda modifié. L'USSA a également rappelé au Conseil qu'en protégeant et en investissant dans le bien-être du personnel, le Secrétariat d'ONUSIDA peut maximiser son impact dans la riposte apportée au sida.

Le CCP a reconnu les efforts du Secrétariat d'ONUSIDA au cours de l'année 2018 pour gérer les cas de harcèlement et a demandé la mise en place d'un Groupe de travail CCP pour fournir des conseils afin que le Conseil puisse mieux gérer et évaluer les mesures prises par le Secrétariat d'ONUSIDA, avec un objectif zéro tolérance pour le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA. Cette expérience peut être utilisée pour informer le système des Nations Unies dans son ensemble.

Conformément aux décisions prises lors de la 43ème réunion du CCP, qui s'est tenue les 11-13 décembre 2018, un Groupe de travail doit être mis en place pour superviser la mise

en œuvre immédiate de la réponse de la direction et d'examiner plus avant les conclusions et les recommandations figurant dans le rapport de l'IEP, ainsi que la réponse de la direction proposant des options pour la prochaine réunion du CCP, en vue de renforcer les rôle de suivi et d'évaluation du Secrétariat d'ONUSIDA en vue de garantir une tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA. »²³ Lors de cette réunion, le Conseil a également appelé le Secrétariat d'ONUSIDA à mettre pleinement en œuvre les mesures énoncées dans la réponse en matière de gestion et à élaborer un plan d'action de gestion plus détaillé et entièrement chiffré, assorti de mécanismes d'examen et d'un calendrier, en ce qui concerne les recommandations de l'IEP, qui relèvent de sa responsabilité, d'une manière solide, mesurable, opportune et ambitieuse, à soumettre au PCB pour prise de décision en intersession. »

Décision 5.14 de la 43ème réunion du CCP

« Décide de créer un Groupe de travail du CCP chargé de superviser la mise en œuvre immédiate de la réponse de la direction et d'examiner plus avant les conclusions et les recommandations figurant dans le rapport de l'IEP, ainsi que la réponse de la direction proposant des options pour la prochaine réunion du CCP, en vue de renforcer les rôle de suivi et d'évaluation du Secrétariat d'ONUSIDA en vue de garantir une tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA. »

En réponse aux décisions ci-dessus, le Groupe de travail fondera son examen sur des documents contextuels clefs, y compris le rapport de l'IEP, les anciens rapports auprès du CCP émanant du Bureau des Services de contrôle interne de l'OMS et de l'USSA, la réponse de la Direction d'ONUSIDA, et surtout le Plan d'action de gestion (MAP) qui guideront le Secrétariat d'ONUSIDA dans le renforcement de ses systèmes de gestion des ressources humaines.

En outre, le Groupe de travail passera en revue les cadres institutionnels existants et qui permettent la production régulière de rapports destinés au Conseil, y compris : la Stratégie ONUSIDA 2016-2021, le Cadre unifié du budget, des résultats et des responsabilités (UBRAF) 2016-2021 accompagné de ses rapports financiers et de performance, les futurs rapports au CCP et les rapports émanant du Bureau des Services de contrôle interne de l'OMS, ainsi que les mises à jours relatives aux problèmes de gestion stratégique des ressources humaines. Le Secrétariat d'ONUSIDA intégrera ses réponses aux recommandations de l'IEP, ainsi que saisies dans le MAP, aux moyens de rapport mentionnés ci-dessus.

PORTEE DU TRAVAIL

Le Groupe de travail doit fournir des options/recommandations au CCP pour le renforcement du rôle de surveillance et d'évaluation du CCP auprès du Secrétariat d'ONUSIDA avec pour objectif une tolérance zéro vis à vis du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA

Le Groupe de travail est chargé de :

1. **Examiner** les conclusions du rapport de l'IEP, de la réponse de la direction du Secrétariat d'ONUSIDA ainsi que des rapports antérieurs au CCP du Bureau des Services de contrôle interne de l'OMS et de l'USSA ;
2. « Examiner et analyser le MAP du Secrétariat d'ONUSIDA en réponse au rapport de l'IEP et aux rapports antérieurs au CCP de l'OMS / IOS et de l'USSA ;
3. **Fournir des recommandations** au Conseil pour surveiller et guider plus efficacement le travail du Secrétariat d'ONUSIDA visant à renforcer et à institutionnaliser les systèmes existants de lutte contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et les abus d'autorité au Secrétariat d'ONUSIDA ; et

4. **Recommander** au conseil de coordination du programme des moyens d'améliorer les rapports sur les problèmes de gestion des ressources humaines stratégiques, notamment en renforçant la cohérence des systèmes de reporting existants (rapports financiers et de performance UBRAF, actualisation des problèmes de gestion stratégique des ressources humaines et rapports des auditeurs internes et externes).

Le Groupe de travail devrait **également examiner et discuter** du rôle et de l'importance d'une fonction d'évaluation indépendante dans les efforts visant à renforcer le changement organisationnel, la responsabilité et la transparence au sens large. Les vues du Groupe de travail seront reflétées dans la politique d'évaluation révisée de l'ONUSIDA qui sera présentée à la 44e réunion du CCP.

MISE EN PLACE DU GROUPE DE TRAVAIL

Sur la base d'anciennes expériences de mise en place de sous-comités et groupes de travail CCP, l'appartenance au Groupe de travail doit être équilibrée géographiquement et respecter l'égalité des genres, et comprendre un total de 11 membres, y compris cinq membres nommés par des États membres, deux membres de la société civile nommés par les ONG CCP, deux représentants Coparrainants et deux représentants du Secrétariat d'ONUSIDA. Le Groupe de travail doit élire un Président parmi ses membres.

Les représentants des Coparrainants et du Secrétariat (1. ressources humaines et 2. Gouvernance) doivent apporter leur expertise en matière de problèmes de gestion des ressources humaines au sein du système des Nations Unies.

Les membres du Groupe de travail doivent allier les compétences et connaissances suivantes :

- Connaissance du travail de l'ONUSIDA, notamment du Secrétariat, aux niveaux national, régional et/ou international ;
- Expérience des instances de gouvernance des Nations Unies et des systèmes de gestion des ressources humaines ;
- Connaissance et expérience approfondie :
 - des droits de l'Homme, de la déontologie et de l'égalité des genres ;
 - de la culture d'organisation, du leadership et de la performance ;
 - du harcèlement sexuel, de l'intimidation et des abus d'autorité
 - expertise en ressources humaines, y compris la discrimination au travail (sous toutes ses formes) ;
 - des violences contre les femmes et les hommes dans leur diversité, y compris l'exploitation et les abus sexuels, défense des victimes ;
 - des organisations internationales et des mouvements multi-culturels ; et
 - de l'intégrité dans la vie publique et une expérience des instances de contrôle publiques.

Le Bureau CCP, conformément à son mandat visant à permettre une action diligente et efficace en lien avec le fonctionnement du Conseil en collaboration avec le Secrétariat, doit faciliter la mise en place du Groupe de travail à travers un appel à nominations auprès des différents organismes.

Après sa mise en place, le Groupe de travail est censé organiser trois rencontres en présentiel et, en lien avec le Secrétariat, potentiellement organiser une consultation multipartite afin de valider les recommandations du Groupe de travail en amont de leur soumission au CCP.

PRODUITS A FOURNIR

Il est attendu du Groupe de travail de :

1. Présenter le processus et les résultats finaux lors de la Session extraordinaire du CCP en date du 28 mars ;
2. Présenter un rapport lors de la 44ème réunion du CCP, y compris :
 - des recommandations au Conseil pour surveiller et guider plus efficacement le travail du Secrétariat d'ONUSIDA visant à renforcer les systèmes existants de lutte contre le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et les abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA ; et
 - l'intégration de ces recommandations aux systèmes existants de reporting, y compris sur les problèmes de gestion des ressources humaines et le rapport d'auditeurs visant à améliorer le reporting auprès du CCP.

En outre, le Groupe de travail doit fournir des commentaires sur la politique révisée d'ONUSIDA, laquelle sera présentée lors de la 44ème réunion du CCP. Au vu du travail potentiellement nécessaire en amont de la 45ème réunion du CCP, une décision devra être prise lors de la 44ème réunion concernant toute action future du Groupe de travail.

CALENDRIER PROVISoire

Début février 2019

- Le Bureau CCP communique le mandat pour approbation avec un appel à nominations à l'ensemble des membres du CCP ;
- Le Bureau CCP contacte les groupes régionaux afin de s'assurer que toutes les régions ont un candidat.

Fin février 2019

- Discussion initiale et rencontre afin d'examiner le mandat et les attendus du Groupe de travail ;
- Accord sur les modalités de travail et répartition du travail entre les membres du Groupe de travail ;
- Validation du calendrier de travail et des remises de produits.

Mars 2019

- Analyse du rapport de l'IEP, de la réponse de la Direction d'ONUSIDA, du MAP ONUSIDA, des déclarations de l'Association du personnel, et plus largement des politiques et réformes à l'échelle du système des Nations Unies
- Examen des premiers résultats et de l'analyse et mise en place d'un cadre en amont de la rédaction des recommandations.

jeudi 28 mars 2019

- Présentation du processus et des résultats initiaux du Groupe de travail lors de la Session extraordinaire du CCP
- Suivie par une 2ème réunion du Groupe de travail pour :
 - identifier les analyses et consultations à venir, en fonction des besoins.

Avril 2019

- Mener les analyses et consultations identifiées ;
- Préparer une version finale du rapport et des recommandations du Groupe de travail pour :

- les travaux à venir : identification des stratégies pour une institutionnalisation à long terme des résultats du rapport de l'IEP ;
- des stratégies pour le suivi et l'évaluation par le CCP de la mise en œuvre par le Secrétariat d'ONUSIDA de ces réponses.

Mai 2019

- 3ème réunion du Groupe de travail afin de finaliser les résultats et les recommandations, éventuellement suivie d'une consultation multipartite afin de valider les recommandations du Groupe de travail

Juin 2019

- Présentation des recommandations du Groupe de travail lors de la 44ème réunion du CCP.

BUDGET ESTIME

Réunions du Groupe de travail	Coût estimé (USD)
Frais liés aux réunions (pour un total de 3 réunions - en partant du principe qu'elles se tiendraient à Genève)	2 000
Voyage (personnes pour 3 réunions - vols @ USD par personne)	36 000
Per diem (personnes pour 3 réunions - 6 jours @ USD par jour)	15 000
Contingences	
	53 000

Annexe 2 : Appartenance au Groupe de travail

ÉTATS MEMBRES

États d'Afrique

Madagascar

Marc Rajaonarison, Attaché, Mission permanente de la République de Madagascar auprès du Bureau des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève, Suisse.

États d'Asie

République Islamique d'Iran

Tofigh Sedigh Mostahkam, Ministre, Mission permanente de l'Iran auprès du Bureau des Nations Unies et autres organisations internationales à Genève, Suisse.

États d'Europe orientale

Fédération de Russie

Dilyara Raviлова-Borovik, Vice-Directeur du Département des Organisations internationales, Ministère des Affaires étrangères de la Fédération de Russie, Moscou, Fédération de Russie.

États d'Amérique latine et des Caraïbes

Mexique

Tofigh Sedigh Mostahkam, Attaché, Mission permanente du Mexique auprès du Bureau des Nations Unies et autres organisations internationales à Genève, Suisse.

États d'Europe occidentale et autres États

Royaume-Uni

Danny Graymore, Directeur, Département du Fonds mondial, Département du Développement International (DDI), Mission permanente du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord auprès du Bureau des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève, Suisse.

ORGANISMES COPARRAINANTS

Programme Alimentaire Mondial

Fatiha Terki, Vice-Directeur, Division pour la nutrition, Programme Alimentaire Mondial, Rome, Italie.

Fonds des Nations Unies pour la population

Ms Laurie Newell, Coordinatrice Internationale L'ONU avec vous, Fonds des Nations Unies pour la population, New York, États-Unis.

**REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES / PERSONNES
VIVANT AVEC LE VIH**

L'Afrique

Lucy Wanjiku, Cheffe d'équipe , Positive Young Women Voices (PYWV), Nairobi, Kenya.

L'Europe

Alexander Pastoors, Représentant Affaires internationales, HIV Vereniging Nederland,
Amsterdam, Pays-Bas.

SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA

Alison Holmes, Directrice, Gestion des Ressources humaines, Siège d'ONUSIDA, Genève,
Suisse.

Vinay Saldanha, Directeur, Équipe d'appui aux régions, Europe orientale et Asie centrale,
Moscou, Fédération de Russie.

Annexe 3 : Cartographie des recommandations de l'IEP par rapport aux actions du MAP et aux discussions entre agences

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
Gouvernance	5.1.1	Établir la responsabilité de la fonction de Directeur exécutif : Le CCP de l'ONUSIDA devrait veiller à ce que le Directeur exécutif soit pleinement responsable de la bonne santé du Secrétariat d'ONUSIDA en tant que lieu de travail conforme aux lois, aux politiques et aux valeurs de l'ONU.	2c	Cadre consolidé de délégation de pouvoirs (pouvoirs de dotation en personnel et pouvoirs financiers) : amélioration de la formation du personnel en matière de gouvernance interne et de responsabilités au sein des pouvoirs délégués ; chaque membre du personnel reçoit une liste des pouvoirs et des responsabilités qui lui sont délégués.	Il s'agit d'une bonne pratique standard pour définir les responsabilités et la responsabilité organisationnelles dans la prise de décision.	Le Secrétariat d'ONUSIDA a signalé qu'un projet est en cours de préparation et qu'il devrait être prêt au troisième trimestre de 2019. Le Groupe de travail soutient pleinement cette action dans le MAP.
			5c	Collaborer avec le CCP pour renforcer ses conseils et ses orientations sur des questions stratégiques de ressources humaines, notamment la prévention et le traitement de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation et de l'abus de pouvoir.	Il est normal que les organes directeurs des entités des Nations Unies exercent un rôle de supervision des ressources humaines.	C'est le point 3 du mandat de ce Groupe de travail et les recommandations formulées tout au long de ce rapport soutiennent l'action du MAP.
			5c	Renforcer le partenariat étroit avec l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA, en améliorant les approches de mobilisation du personnel fondées sur des données et en répondant aux besoins et aux priorités du personnel	Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. p.6 Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail : « Pratiques prometteuses ... <i>Consultation des travailleuses</i> , la priorité étant donnée aux actions mettant en œuvre une culture de travail positive et un environnement de travail résultant de l'écoute des expériences, idées et suggestions de ces travailleuses. » p. 61	Le Groupe de travail y voit un moyen de soutenir le maintien du « personnel au centre ».
			5e	Continuer à surveiller et à rendre compte publiquement des progrès réalisés et des difficultés rencontrées par rapport aux objectifs du Plan d'action de l'ONUSIDA pour l'égalité des sexes.	Stratégie à l'échelle du système sur la parité hommes-femmes : « Bien que fondamentalement un droit, la parité est de plus en plus nécessaire à l'efficacité, à l'impact et à la crédibilité de l'ONU. Une plus grande diversité est	La parité et l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies restent des priorités pour toutes les entités des Nations Unies. Le Groupe de travail félicite le Secrétariat d'ONUSIDA pour les progrès

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					directement corrélée dans les secteurs public et privé avec des gains significatifs en efficacité opérationnelle et en efficience ... En outre, pour les Nations unies, la parité est essentielle à la crédibilité de la société en tant que porte-drapeau, un impératif demandé par les États membres et qui est reflété dans un certain nombre de résolutions de l'Assemblée générale. » p. 5	accomplis à ce jour en matière de parité hommes-femmes et se félicite des travaux supplémentaires à cet égard.
			5a	<p>Réaliser chaque année un sondage auprès du personnel sur les perceptions et l'expérience du milieu de travail, ainsi que la confiance en la direction, avec des briefings de suivi et un coaching sur mesure pour les bureaux et les équipes.</p>	<p>Examen des politiques et pratiques en matière de dénonciation dans les organisations du système des Nations Unies, Corps commun d'inspection, CCI/REP/2018/4 : « Les enquêtes mondiales auprès du personnel peuvent être des outils utiles pour jauger le « ton aux échelons supérieurs » et pour surveiller les initiatives de gestion du changement, évaluer les services et les fonctions et suivre les cadres de responsabilisation. Si elles sont effectuées régulièrement, elles peuvent fournir une vue longitudinale des progrès réalisés au fil du temps sur divers sujets et initiatives et constituer un mécanisme permettant de recueillir les points de vue divergents ...</p> <p>Afin d'influencer le changement et de jauger les points de vue sur les questions de responsabilité et de déontologie, la gouvernance de l'enquête devrait être claire. Cela signifie que, même si l'enquête devrait appartenir pleinement à l'administration avec l'apport et la participation de parties prenantes clés telles que les</p>	<p>C'est une pratique courante parmi les organismes des Nations Unies, y compris certains des Coparrainants de l'ONUSIDA - de demander à la direction d'enquêter sur le « climat » ou l' « engagement » de tout le personnel (ou personnel), ce qui inclut des questions sur la confiance du personnel en leurs superviseurs directs et cadres supérieurs de l'entité - souvent tous les deux ans.</p> <p>Tout en appréciant le travail de longue date de l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA dans les enquêtes auprès de ses collègues, le Groupe de travail appuie la direction du Secrétariat d'ONUSIDA à s'approprier ce processus.</p> <p>Le Groupe de travail souscrit également à la déclaration du CCI et souligne qu'elle déclare que les enquêtes « ne sont efficaces et crédibles que si elles sont utilisées de manière transparente et stratégique, et que des plans détaillés, élaborés et décrits avant le lancement, précisent : (a) comment (en ligne, par courrier</p>

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					<p>associations du personnel, elle devrait idéalement être administrée par une tierce partie indépendante extérieure à l'organisation. Le processus de consultation entre l'administration et les associations du personnel est particulièrement important pour éliminer toutes les questions préjudiciables ou biaisées ...</p> <p>L'ONUSIDA dépend uniquement de l'association de son personnel pour mener de telles enquêtes, ce qui signifie que l'administration ne souscrit pas nécessairement à la conception ou aux résultats de l'enquête et qu'elle peut facilement être rejetée ou utilisée de manière abusive » (page 71).</p>	<p>électronique et / ou par tout autre moyen) et à qui (personnel, non personnel, etc.) le sondage sera distribué ; (b) quelles informations doivent être collectées pour indiquer à l'organisation ce qu'elle doit savoir pour améliorer ses services ou ses fonctions ; (c) comment les résultats seront utilisés (et éventuellement validés par rapport à d'autres données) ; et (d) comment les résultats seront partagés et avec qui (par exemple, affichés publiquement). » CCI/REP/2018/4, page 71.</p>
			3a	Soutien opérationnel renforcé et visites d'inspection de routine dans tous les bureaux et équipes (sur le terrain et à Genève), afin d'évaluer le respect des politiques et des procédures et le bien-être du personnel.		Le Groupe de travail soutient cette action.
	5.1.2	Établir un protocole d'entente pour la surveillance : Le Secrétaire général et le CCP devraient élaborer un mémorandum d'accord qui révisé et énonce leurs obligations en matière de supervision du Directeur exécutif de l'ONUSIDA, et donc du Secrétariat d'ONUSIDA.				Sur la base des avis juridiques formulés, le Groupe de travail souhaiterait que le Corps commun d'inspection, dans le cadre de son examen de gestion en cours du Secrétariat d'ONUSIDA, prenne en compte des éléments de gouvernance et de contrôle.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
	5.1.3	Investir dans les ressources nécessaires : Si la « tolérance zéro » doit devenir une réalité, le CCP doit prévoir des investissements suffisants dans l'ONUSIDA pour permettre les réformes recommandées.				Le Groupe de travail encourage le CCP à approuver les ressources nécessaires pour permettre au Secrétariat d'ONUSIDA d'apporter les modifications requises.
			2.a.	Faire du plan d'action un point permanent de l'ordre du jour des réunions de l'équipe de la haute direction et des réunions de la direction régionale afin d'évaluer les progrès et les difficultés, et de cibler de manière stratégique les efforts de mise en œuvre, en informant le personnel des résultats et décisions clés de chaque réunion.	Directives sur l'environnement porteur pour le système des Nations Unies : « Pour les hauts dirigeants : Être un modèle ; Démontrer et soutenir activement les comportements souhaités et le changement. » (page 7)	La haute direction a plusieurs rôles critiques à jouer dans les efforts de changement de culture. Le Groupe de travail encourage les hauts responsables du Secrétariat d'ONUSIDA à continuer à s'intéresser au MAP.
			3d	Publier à l'ensemble du personnel des résumés anonymes décrivant les mesures disciplinaires prises par la direction et d'autres mesures de responsabilisation ; analyse des demandes de révision administrative et autres processus de justice interne.	Examen des politiques et pratiques en matière de dénonciation dans les organisations du système des Nations Unies, Corps commun d'inspection, 2018 : « ...les Inspecteurs recommandent qu'à la fin de 2019, les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies publient un rapport annuel, tenant dûment compte de la confidentialité, des affaires de conduite répréhensible et des représailles, notamment des allégations, des conclusions et des résultats, y compris des mesures administratives prises (recommandation 9). » page xi	Il s'agit d'une bonne pratique courante parmi les entités des Nations Unies, y compris 6 des coparrainants de l'ONUSIDA, désormais recommandée par le Corps commun d'inspection. Le Groupe de travail soutient les démarches entreprises par le Secrétariat d'ONUSIDA.
	5.1.4	Examiner les progrès en un an : Le CCP de l'ONUSIDA devrait s'engager dans un examen externe indépendant des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations convenues en un an.				Le Groupe de travail est d'avis que le suivi des progrès en matière d'élimination du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir, peut être efficacement assuré par

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
						plusieurs autres moyens, recommandés ailleurs dans le présent document, une approche qui pourrait être plus durable dans le temps. Cela comprend : l'amélioration des rapports sur les questions stratégiques de ressources humaines ; le respect des normes de déontologie suggérées par le CCI, y compris la soumission d'un rapport annuel complet et direct au CCP ; et la transparence sur les affaires disciplinaires et les sanctions connexes imposées. En outre, l'utilisation d'une enquête sur le climat menée par la direction et administrée de manière externe peut fournir des données au fil du temps. Le déploiement de moyens spécifiques relevant du CCP améliorera sa capacité à surveiller et à guider le Secrétariat de l'ONU sur ces questions, et une évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre du MAP peut être réalisée à intervalles réguliers dans le cadre de la nouvelle politique d'évaluation.
Direction	5.2.1	Décider si le Directeur exécutif peut continuer dans cette fonction : Le Comité recommande au CCP d'examiner attentivement l'état de l'organisation tel qu'il est décrit dans le présent rapport et de déterminer si le Directeur exécutif actuel peut continuer à assumer ce rôle.		Avant que le Directeur exécutif ne soit parti. La sélection du prochain Directeur exécutif est en cours sous la direction du CCP		Étant donné que le Groupe de travail a été convoqué pour la première fois le 15 mars 2019, il n'a pas examiné cette recommandation.
	5.2.2	Reconditionner l'équipe de direction : Le CCP devrait envisager de geler les nouvelles nominations aux postes de direction, en particulier celle du		Le programme DED a été sélectionné. Un nouveau Directeur des ressources humaines est arrivé		Étant donné que le Groupe de travail a été convoqué pour la première fois le 15 mars 2019, il n'a pas examiné cette recommandation.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
		Directeur exécutif adjoint, jusqu'à ce qu'il prenne la décision de la direction. Les conclusions de ce rapport devraient influencer sur toutes les nouvelles nominations de dirigeants, en particulier sur la nécessité de prendre en compte l'égalité des sexes dans toutes les nominations.				
			4c	Recourir aux centres d'évaluation pour recruter du personnel exerçant des fonctions de supervision, en intégrant des méthodes et des outils permettant d'évaluer les candidats en fonction des valeurs et des compétences techniques et de gestion de l'ONUSIDA.	C'est une pratique courante parmi les entités des Nations Unies pour les postes de direction, en particulier les chefs de bureaux de pays.	Le Groupe de travail apprécie le centre d'évaluation pilote déjà mis en place et soutient l'utilisation future de cet outil de sélection pour les postes à responsabilité (cadres supérieurs de classe P5), afin d'assurer une bonne adéquation entre les compétences des gestionnaires et les attentes et besoins de l'organisation, en particulier en ce qui concerne les valeurs et la nécessité de créer un environnement favorable.
	5.2.3	Récupérer l'indépendance du Bureau de la déontologie : Le Comité recommande que le Bureau de la déontologie soit retiré de la structure de gestion et récupère le but initial de la fonction.	3f	Renforcement de la fonction de déontologie conformément aux meilleures pratiques recommandées par le Corps commun d'inspection des Nations Unies.	Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies », 2010 , décrit les normes. Parmi elles : la transparence dans le recrutement ; l'expérience professionnelle en déontologie pour le personnel de la déontologie ; les limites de mandat ; rendre compte directement au chef de secrétariat ; et avoir un accès à la fois formel et informel à l'organe législatif. Les recommandations du Corps commun aux organes délibérants figurant dans le présent rapport figurent à l'Annexe 4.	Le Groupe de travail recommande au Secrétariat d'ONUSIDA d'appliquer toutes les recommandations du CCI relatives à sa fonction déontologie, y compris des rapports annuels indépendants ainsi qu'un accès informel directement au CCP.
Gestion	5.3.1	Faire de la stratégie de ressources humaines un véritable plan de changement de culture : Une stratégie	4b	Mettre en œuvre les informations en retour des supervisés lors des évaluations de la gestion destinées au	Cette pratique est utilisée dans les systèmes de gestion de la performance de certaines autres organisations du	Le Groupe de travail encourage le Secrétariat d'ONUSIDA à prendre ces mesures et souligne qu'il est

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
		globale en matière de ressources humaines doit être financée et dotée de l'expertise professionnelle nécessaire pour faire avancer le changement et faire de ces activités une priorité.		personnel de niveau directeur ou supérieur afin de mieux évaluer les compétences en matière de gestion des personnes et de promouvoir la responsabilité mutuelle.	système des Nations Unies, y compris le FNUAP. Les commentaires anonymes fournis sont pris en compte pour conclure les évaluations de performance du membre du personnel concerné.	important de garantir la confidentialité dans les petits bureaux.
			3e	Utiliser les services communs des Nations Unies pour la classification des emplois et la vérification des références (centre de service OneHR), ainsi que la base de données de filtrage ClearCheck afin d'éviter l'embauche ou la réembauche de personnes ayant quitté l'Organisation des Nations Unies pour faute.	<p>Groupe de travail du CCS sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies - MISE À JOUR, Annexe 2, Base de données sur les directives relatives au dépistage du harcèlement sexuel, réunion du CCS des 3 et 4 mai 2018 : « Vérification à l'aide de la base de données de filtrage : Avant d'embaucher une personne, chaque entité doit consulter la base de données de filtrage pour déterminer s'il existe des antécédents de harcèlement sexuel » (Annexe 2, 7.1)</p> <p>Article 13 du statut de la Commission de la fonction publique internationale, « La Commission établira des normes de classification des emplois pour toutes les catégories de personnel dans des domaines d'activité communs à plusieurs des organisations. Elle conseillera sur l'élaboration de plans de classification des emplois cohérents dans d'autres domaines d'activité. »</p> <p>La pratique de la classification des emplois est la base et est essentielle pour assurer l'équité en matière de recrutement et de rémunération dans le</p>	Ces actions garantissent que le Secrétariat d'ONUSIDA fonctionne conformément aux pratiques habituelles du système des Nations Unies, à la fois nouvelles et anciennes. Le Groupe de travail se félicite de l'engagement pris par le Secrétariat d'ONUSIDA dans ces activités.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					système commun d'organisations de l'ONU, dont le Secrétariat d'ONUSIDA est membre. La pratique existe depuis plus de 40 ans. Utiliser le centre de service OneHR pour ce faire est une approche « d'Unité d'action ».	
			4e	10 % pour le renforcement du personnel de l'ONUSIDA - le personnel intéressé peut consacrer jusqu'à 10 % de son temps de travail à l'acquisition de connaissances et au renforcement de la collaboration et de l'innovation afin d'optimiser les résultats collectifs de la riposte au sida.	Dans certaines organisations du secteur privé, il s'agit d'une pratique visant à encourager et à reconnaître la créativité et l'engagement du personnel. Le Groupe de travail comprend que cela est <i>facultatif</i> pour le personnel du Secrétariat d'ONUSIDA et qu'il englobe les activités déjà en cours, notamment les réseaux dirigés par des pairs, tels que la participation à UN Plus, UN-GLOBE, l'Association du personnel du Secrétariat d'ONUSIDA, etc.	Bien qu'elle ne soit pas directement liée au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir, cette pratique peut contribuer à une culture globale positive et responsabilisée du lieu de travail.
			1b	Recruter un conseiller en matière de bien-être du personnel pour diriger l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de santé et de bien-être du personnel de l'ONUSIDA, alignée sur la stratégie du système des Nations Unies ; les membres de l'équipe de direction sont des modèles de bien-être au travail, y compris par le biais d'accords de travail flexibles.	En octobre 2018, le système des Nations Unies a lancé sa stratégie sur la santé mentale et le bien-être, basée sur des bases factuelles et applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Les principales conclusions des enquêtes qui ont servi de base à la stratégie sont que les répondants du système des Nations Unies ont signalé des taux plus élevés de symptômes liés aux problèmes de santé mentale que la population moyenne (anxiété, dépression, SSPT et consommation d'alcool dangereuse). Ces constatations étaient vraies tant au siège que sur le terrain et la probabilité de survenue de symptômes augmentait d'autant plus que la durée de services d'un membre du personnel étaient longue. En réponse, la stratégie comprend un ensemble de travaux d'une durée de 5	Compte tenu des données disponibles du système des Nations Unies sur l'impact de la santé mentale sur le lieu de travail du système des Nations Unies, des liens entre le harcèlement et la santé mentale sur le lieu de travail et l'accent mis par l'ensemble des Nations Unies sur la création d'un environnement favorable, il est sage que le Secrétariat d'ONUSIDA investisse dans un conseiller en bien-être du personnel et le Groupe de travail soutient pleinement cette action.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					ans sur de multiples aspects de la santé mentale sur le lieu de travail des Nations Unies, notamment : l'accès aux services ; la qualité des services ; le renforcement des capacités de gestion pour lutter contre la santé mentale sur le lieu de travail ; l'éducation du personnel en général ; la réduction de la stigmatisation liée à la santé mentale sur le lieu de travail afin de renforcer la volonté du personnel de rechercher des soins en cas de besoin ; un programme de bien-être éventuel.	
			4a	Les modalités de la politique de mobilité du personnel, de la planification du personnel et du développement de carrière de l'ONUSIDA sont revues et remaniées afin de soutenir un personnel diversifié, polyvalent et très performant, en plaçant les bonnes compétences aux bons endroits au bon moment, en créant des opportunités de développement professionnel et en limitant les effets indésirables involontaires (par exemple vis-à-vis de l'égalité des sexes, du personnel et du bien-être de la famille).	<p>Stratégie à l'échelle du système sur la parité hommes-femmes : « L'inclusion et l'égalité ne seront pas réalisables sans un environnement de travail privilégiant la diversité et la flexibilité, offrant l'égalité des chances, reconnaissant que le personnel est également un membre de la famille et de la communauté et garantissant un environnement de travail sûr. Atteindre un tel environnement nécessite un engagement clair formalisé par une stratégie et des politiques cohérentes, ainsi que des mécanismes de mise en œuvre, d'application et de responsabilisation. » (p. 33)</p> <p>Directives sur l'environnement porteur pour le système des Nations Unies : « L'efficacité des Nations Unies et l'efficacité de nos efforts dépendent des bénéfices tirés des gains d'efficacité et de productivité résultant de la diversité et de la parité des sexes. » (p. 4)</p>	Cette action du MAP est une déclaration générale. Bien que le principe soit positif, le Groupe de travail souhaite des détails supplémentaires.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
			1c	Assurer l'accessibilité des services de conseil professionnels confidentiels à tout le personnel ; fournir une offre régulière de conseils à tous les collègues affectés à des postes de travail difficiles (D et E), faisant actuellement face à un stress et à des conflits en milieu de travail ou gérant un événement de vie majeur.	Stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être : « Les services de santé mentale et de bien-être sont accessibles et acceptables pour tout le personnel » (Expérience du personnel, point 3) « Les produits et services psychosociaux et de santé mentale sont fournis dans le cadre de systèmes de sécurité et de qualité » (Prestation de services et approche commerciale, point 3)	Lancée en octobre 2018, la stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être, fondée sur des données factuelles, confirme la nécessité pour les organisations de garantir un accès suffisant à des services de santé mentale acceptables. Le Groupe de travail aide le Secrétariat d'ONUSIDA à prendre cette mesure et espère avoir de plus amples informations sur la manière et le moment où ces services seront fournis.
			4d	Développer la collaboration au sein et entre les groupes fonctionnels et géographiques, dans toutes les catégories de personnel (recrutés au niveau national et international) ; diversifier les sources de mentorat et de coaching (c'est-à-dire au-delà du superviseur direct).	L'objectif est de sortir le personnel des petits bureaux de l'isolement.	Le Groupe de travail soutient cette action.
	5.3.3	Développer et mettre en place une formation préventive régulière : L'ONUSIDA devrait élaborer et mettre en œuvre une formation conçue pour que les directeurs et le personnel comprennent clairement les comportements inacceptables, pour instaurer une culture inclusive et respectueuse et pour donner au personnel le pouvoir d'exprimer ses préoccupations.	1a	Élargir la mise en œuvre du programme de conseillers pour la dignité au travail - renforcer les connaissances sur les droits au travail, promouvoir la santé mentale et le bien-être, lutter contre l'intimidation et le harcèlement, promouvoir une culture de travail inclusive.	Une culture de travail inclusive est le résultat de nombreuses actions entreprises par de nombreuses personnes, prises de manière constante au fil des années. On peut s'attendre à ce que le programme de conseillers pour la dignité au travail, s'appuyant sur les bonnes pratiques d'autres organisations du système des Nations Unies (HCR, MAP, HCDH et autres) contribue aux thèmes énumérés.	Le Groupe de travail appuie cette action et encourage le Secrétariat d'ONUSIDA à mettre au point des pratiques permettant de surveiller la portée du programme de conseillers pour la dignité au travail et son efficacité pour lutter contre l'intimidation et le harcèlement et promouvoir une culture de travail inclusive. Le Groupe de travail encourage en outre le Secrétariat d'ONUSIDA à utiliser le Guide pour les gestionnaires : La prévention et le traitement du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été mis au point par le Groupe de travail du CCS

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
						sur le harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies et partagés en mai 2018.
			1d	Mettre en place des briefings, un soutien et une formation sur mesure avant le déploiement et après l'initiation ; fournir à tous les membres du personnel des informations sur leurs droits au travail (y compris en ce qui concerne les conditions de service ; indemnités et avantages sociaux ; griefs et recours), ainsi que sur les services mis à leur disposition en cas d'événement majeur dans la vie (par exemple, vivre avec une maladie chronique, infection par le VIH, avoir un enfant, gérer les responsabilités familiales des parents malades ou âgés, le deuil, le retour au travail après un congé parental ou un congé de maladie de longue durée).	Cette action est conforme aux discussions inter-institutions sur le devoir de diligence et aux actions obligatoires convenues pour les lieux d'affectation hors famille.	Le Groupe de travail se félicite de cette action et attend des informations sur la manière et le moment de la mise en œuvre.
			2d	Le renforcement de la culture organisationnelle de l'ONUSIDA pour les droits de l'homme, l'égalité des sexes et la participation accrue des personnes vivant avec le VIH est lié au renforcement de l'action programmatique de l'ONUSIDA et à l'engagement des communautés les plus touchées par le VIH. (Plan d'action spécifique à définir en consultation avec les équipes Genre, Droits de l'homme et Mobilisation des communautés ; RST pour l'Afrique de l'Est et australe.)		Le Groupe de travail soutient ce travail dans son principe et attend des informations complémentaires à ce sujet.
Politique et processus	5.4.1	Mettre en place un système externe indépendant d'enquête, de discipline et de réparation : Le Comité	3c	Établir d'urgence un accord de niveau de service, ainsi que d'autres normes améliorées, afin de garantir la qualité	Les enquêtes au sein du système des Nations Unies, Corps commun d'inspection, 2012, A67/140, indique à	Aucune mesure n'a été prise à ce jour dans le système des Nations Unies concernant cette recommandation de

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
		recommande de créer un organe indépendant de l'ONUSIDA, où les plaintes de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et d'abus de pouvoir sous toutes ses formes, soient d'abord reçues. Un tel organe externe devrait être indépendant de l'ONUSIDA et avoir le pouvoir d'établir un moyen sûr et confidentiel d'établissement des faits, d'enquête et de conciliation. Il devrait avoir le pouvoir d'accéder aux documents et aux témoins pertinents et d'imposer les sanctions appropriées. Les allégations d'inconduite grave devraient être déterminées par référence à une norme de preuve selon la prépondérance des probabilités ou similaire.		et la rapidité des services d'enquête fournis par les services de contrôle interne de l'OMS, dans le respect des procédures établies.	<p>la page 4, « Il convient de noter en particulier la recommandation adressée au Secrétaire général des Nations Unies, lui demandant de créer un Groupe de travail inter-institutions sous les auspices du CCS, qui élaborera des options en vue de la création d'un groupe d'enquête unique du système des Nations Unies d'ici à la fin de 2013 pour une présentation aux organes législatifs. Cette consolidation ultime de la fonction d'investigation en une entité unique des Nations Unies profiterait aux petites agences dépourvues de capacité d'enquête, harmoniserait les pratiques commerciales, aboutirait à des normes et procédures communes pour la conduite des enquêtes, résoudrait les problèmes d'indépendance, permettrait un recrutement d'enquêteurs professionnels, donnerait une possibilité de promotion au personnel et aborderait les problèmes de fragmentation, etc. Les inspecteurs reconnaissent qu'il s'agira d'une entreprise difficile et très complexe, mais sont convaincus que, s'ils sont traités de manière positive par toutes les parties, les problèmes qui en résultent peuvent être résolus et les avantages pour les organisations et leur personnel seront importants. »</p>	<p>2011. Le Corps commun d'inspection procède actuellement à un examen de suivi des enquêtes. Les dirigeants du Secrétariat d'ONUSIDA devraient étudier les résultats de cet examen et plaider en faveur d'une amélioration continue des enquêtes.</p> <p>Après avoir consulté le président, le Groupe de travail inter-institutions pour renforcer les enquêtes, le Groupe de travail comprend que l'établissement de calendriers cibles pour les enquêtes est une pratique courante dans certaines parties du système des Nations Unies.</p> <p>En outre, ce groupe établira des « Orientations sur les enquêtes et les délais disciplinaires ». Par conséquent, le Groupe de travail appuie pleinement cette action.</p>
			3h	Examiner les options pour la mise en place d'un système externe et indépendant d'enquête, de discipline et de réparation, et travailler avec les principales parties prenantes, y compris les victimes, et les autres entités des Nations Unies intéressées. Relever ces problèmes	Cet élément est traité en détail dans le corps du document, ainsi que dans la cellule ci-dessus.	Le Groupe de travail recommande que le Corps commun d'inspection, dans le cadre de son examen actuel des fonctions d'enquête, se penche de nouveau sur sa recommandation de 2011 de créer un groupe d'enquête commun des Nations Unies et prenne en compte les

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
				et renforcer le soutien aux plateformes de gestion à l'échelle du système des Nations Unies (réseau des ressources humaines, comité de haut niveau sur la gestion, conseil des chefs de secrétariat).		préoccupations connexes soulevées par le Conseil des chefs de secrétariat en 2012.
	5.4.2	Politique et procédures de réforme : La responsabilité d'établir la cause pour soutenir et prouver une inconduite ne doit pas être imposée au fonctionnaire mais doit être acceptée par l'ONUSIDA comme une obligation d'enquêter de manière proactive lorsqu'il existe des raisons de soupçonner une inconduite impliquant du harcèlement sexuel, du harcèlement, de l'intimidation ou un abus de pouvoir.	3b	Adopter et appliquer une politique renforcée interdisant toutes les formes de harcèlement, d'abus et de discrimination ; renforcement de la dénonciation et protection contre les représailles.	<p>Modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, « Les rapports officiels [...] ne sont pas soumis à des délais ».</p> <p>Selon l'OMS, la politique de l'OMS en matière de harcèlement sexuel, qui est applicable au Secrétariat d'ONUSIDA, est en cours de mise à jour pour se conformer à la politique type du CCS, qui devrait être définitive d'ici le troisième trimestre de 2019.</p>	Une fois la politique de l'OMS mise à jour, le secrétariat d'ONUSIDA devrait la promulguer immédiatement. Le Secrétariat d'ONUSIDA devrait se tenir au courant de tout retard imprévu dans l'achèvement de cette politique, le cas échéant, et revenir à la publication de sa propre politique, si nécessaire.
		<i>Toute politique en matière de harcèlement, d'intimidation et d'abus de pouvoir devrait reconnaître la nature distincte du harcèlement sexuel par le biais de dispositions autonomes codifiant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail de femmes et de personnes appartenant à des orientations et identités sexuelles vulnérables.</i>			<p>Le modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel comprend une définition uniforme et détaillée ainsi que cette déclaration (Énoncé de politique, paragraphe 5), « Les délinquants et les cibles / victimes / personnes concernées peuvent être de n'importe quel sexe, et le harcèlement sexuel, comme les abus sexuels et la violence sexuelle, est enracinée dans des déséquilibres de pouvoir historiques et dans la culture à prédominance masculine qui imprègne les gouvernements, le secteur privé, les organisations internationales et la société civile. » (Déclaration du CCS, mai 2018)</p> <p>Et, « Les déséquilibres de pouvoir fondés sur le sexe, le lieu de travail ou le statut scolaire, les origines raciales ou</p>	La future politique révisée de l'OMS concernant le harcèlement, applicable au Secrétariat d'ONUSIDA, répondra à cette exigence.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					ethniques, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou la classe économique pourraient avoir un impact sur le harcèlement sexuel et porter atteinte au droit fondamental à l'égalité. »	
		<i>Le membre du personnel concerné choisit la voie à suivre pour le règlement de la plainte, et non la direction.</i>			<p>Modèle de politique type du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel - Intervention précoce, paragraphe 1 : « Les cibles / victimes / personnes concernées peuvent, sur une base volontaire, si elles se sentent à l'aise et en sécurité, approcher les auteurs présumés de comportements inappropriés ou d'éventuels harcèlements sexuels et demander que ces comportements ou ces incidents cessent, les auteurs présumés pouvant ne pas être conscients de l'impact négatif de leur comportement sur les autres. Toutefois, la disparité de pouvoir ou de statut, la crainte de représailles ou la nature du comportement et / ou le risque de harcèlement sexuel peuvent rendre difficile la confrontation directe et il n'est donc pas nécessaire de prendre de telles mesures. »</p> <p>Également au paragraphe 1 « Réception et traitement des procès-verbaux », il est écrit : « Le harcèlement sexuel possible peut être signalé par des personnes qui se considèrent comme la cible / la victime / par les personnes touchées ou par des personnes qui ont une connaissance directe d'un harcèlement possible ou par un tiers. »</p>	La future politique révisée de l'OMS concernant le harcèlement, applicable au Secrétariat d'ONUSIDA, répondra à cette exigence.
		<i>Un point d'entrée nodal doté des ressources et qualifié pour recevoir les</i>			Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes	Au sein et au-delà du système des Nations Unies, les bonnes pratiques

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
		<i>réclamations avec des conseils et des conseils indépendants ...</i>			dans le monde du travail , « la confiance dans le système de traitement des plaintes peut également être encouragée en offrant de multiples options de signalement. Cela permet aux plaignants de suivre la procédure de leur choix en fonction de leurs besoins et de leurs attentes (degré de formalité de la procédure, implication d'autres services ou acteurs de l'organisation, droit à la confidentialité). » p. 73	en la matière sont considérées comme ayant plusieurs points d'entrée. Cela dit, le Secrétariat d'ONUSIDA doit veiller à communiquer clairement à tout le personnel les différents points d'entrée et leurs rôles, et à veiller à ce que les personnes affectées aux divers canaux (bureau de la déontologie, ressources humaines, superviseurs, conseillers pour la Dignité au travail, conseillers du personnel, etc.) soient eux-mêmes bien familiarisés avec les différents canaux, de sorte qu'ils puissent donc conseiller de manière appropriée et, par conséquent, du point de vue de l'utilisateur, qu'il n'y ait « pas de mauvaise entrée ».
		<i>Séparer le mécanisme de recours de l'administration interne. Les pouvoirs du Directeur exécutif devraient être limités au droit d'être consultés et exclure le pouvoir de déterminer le processus d'enquête ou le résultat des sanctions disciplinaires.</i>			Liste des termes clés en matière de contrôle, Bureau des services de contrôle interne, Secrétariat de l'ONU (2013) : « Sanctions disciplinaires : Le non-respect par un fonctionnaire de ses obligations en vertu de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou d'autres textes administratifs pertinents ou du respect des normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international peut constituer une faute et aboutir à la mise en place d'un processus disciplinaire et à l'imposition de mesures disciplinaires pour inconduite. Ces dernières ne peuvent prendre qu'une ou plusieurs des formes suivantes : (a) censure écrite ; (b) perte d'un ou de plusieurs échelons ; (c) ajournement, pour une période	Les sanctions disciplinaires (Secrétariat des Nations Unies) sont définies dans la cellule à gauche. L'application de sanctions disciplinaires est une mesure prise par l'entité employeur ; il peut donc être juridiquement problématique de retirer du chef exécutif (ou, dans le cas d'entités plus importantes, du responsable de la direction) la responsabilité de conclure et d'appliquer des sanctions disciplinaires. Établir de telles sanctions de manière juste et cohérente nécessite une connaissance approfondie des règles, règlements et de la jurisprudence de l'ONU au fil du temps, ce qui rend plus difficile la sous-traitance.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					déterminée, de l'admissibilité à une augmentation de traitement ; (d) suspension sans traitement pendant une période déterminée ; (e) amende ; (f) ajournement, pour une période déterminée, de l'admissibilité à une promotion ; (g) cessation de service, avec préavis ou indemnité tenant lieu de préavis, nonobstant les dispositions de la disposition 9.7 du personnel et avec ou sans indemnité de licenciement, conformément au paragraphe (c) de l'annexe III du Statut du personnel ; (h) renvoi. »	
		<i>La norme de preuve est celle de la probabilité.</i>			Cette question est traitée en détail dans le corps du document.	Le Groupe de travail recommande au Corps commun d'inspection d'examiner un échantillon d'affaires clôturées afin de déterminer si l'utilisation d'une norme de preuve de « l'équilibre des probabilités » aurait modifié les résultats, en particulier pour les cas de harcèlement sexuel.
		<i>Pas de délai pour le dépôt d'une plainte.</i>			Modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel , « Les rapports officiels ... ne sont pas soumis à des délais ». Selon l'OMS, la politique de l'OMS en matière de harcèlement sexuel, qui est applicable au Secrétariat d'ONUSIDA, est en cours de mise à jour pour se conformer à la politique type du CCS, qui devrait être définitive d'ici le troisième trimestre de 2019.	Une fois la politique de l'OMS mise à jour, le secrétariat d'ONUSIDA devrait la promulguer immédiatement. Le Secrétariat d'ONUSIDA devrait participer à l'élaboration de cette politique, se tenir informé de tout retard imprévu dans son exécution, le cas échéant, afin de prendre des mesures correctives.
		<i>L'organisme indépendant est doté d'un nombre suffisant d'enquêteurs qualifiés possédant des compétences spécialisées ...</i>			Les travaux du « Sous-groupe du Groupe d'étude du CCS sur le renforcement des capacités d'enquête et l'amélioration des	Le Secrétariat d'ONUSIDA devrait poursuivre le dialogue avec l'OMS pour faire en sorte que ces améliorations profitent au Secrétariat

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
					<p>enquêtes sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies », qui doivent être achevés d'ici à 2019, sont pertinents. Voir l'Annexe 5 pour un résumé des produits et des calendriers de travail liés à la sélection, à la formation, à la mise en commun, aux entretiens, à la communication et aux autres pratiques, en ce qui concerne le nombre, les compétences et les qualifications des enquêteurs du harcèlement sexuel aux Nations Unies.</p> <p>De plus, cette question est traitée dans le corps du présent document.</p>	d'ONUSIDA dès que possible, y compris en ce qui concerne les effectifs nécessaires pour la fonction d'enquête, une fois les délais fixés convenus.
		<i>La détermination d'une plainte devrait englober tous les éléments de preuve disponibles et les circonstances environnantes dans le contexte des principes de justice naturelle ...</i>			<p>Après avoir consulté un certain nombre de collègues des Nations Unies possédant des compétences juridiques, le sens de cette recommandation n'est pas tout à fait clair. Il est déjà pratique courante que l'enquête sur une plainte inclue toutes les preuves, y compris circonstancielles.</p>	Le sous-groupe du Groupe de travail inter-institutions de la CCS sur le renforcement des capacités d'enquête et l'amélioration des enquêtes sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies développe actuellement plusieurs produits qui renforceront la capacité du système des Nations Unies à enquêter efficacement sur les plaintes de harcèlement sexuel. Veuillez consulter la liste complète des produits livrables à l'Annexe 5 pour plus de détails. Le Groupe de travail encourage le Secrétariat d'ONUSIDA à rester impliqué avec l'OMS / IOS dans la mise en œuvre des produits livrables de ce Groupe de travail, dès qu'ils seront disponibles.
		<i>Étendre la protection contre les représailles</i>	3b	Adopter et appliquer une politique renforcée interdisant toutes les formes de harcèlement, d'abus et de		Le Groupe de travail soutient cette action.

Recommandation du rapport du Groupe d'experts indépendants			Points du MAP, Secrétariat d'ONUSIDA - 29 mars 2019		Bonne pratique connexe	Réponse du Groupe de travail
Thème	Nombre	Recommandation du rapport de l'IEP	Numéro MAP	Secrétariat de l'ONUSIDA, MAP et autre réponse		
				discrimination ; renforcement de la dénonciation et protection contre les représailles.		
		<i>Interdire la divulgation du nom, de l'identité et de tout autre élément d'identification ...</i>			<p>Le processus d'enquête, OMS / IOS, paragraphes 19 et 20, « Les enquêtes sont menées de manière confidentielle. Entre autres choses, cela signifie qu'il ne peut y avoir aucune divulgation non autorisée de rapports d'enquête et autres informations détenues par le personnel d'IOS. Cela protège à la fois ceux qui établissent les rapports à l'IOS et le sujet de l'enquête. Cela protège également l'intégrité du processus. La confidentialité lors d'une enquête est tout aussi importante pour éviter que les personnes qui détiennent des informations se fassent connaître et pour ne pas nuire à la réputation des personnes, des bureaux, des projets ou des organisations du fait de la divulgation prématurée d'allégations qui pourraient se révéler non fondées. L'obligation de confidentialité exige que tous les éléments de preuve et dossiers d'enquête soient sécurisés par l'IOS. »</p>	<p>Pour le Groupe de travail, la politique actuelle en matière d'enquêtes est tout à fait conforme à cette recommandation. Le Groupe de travail encourage vivement le Secrétariat d'ONUSIDA à veiller à ce que les pratiques habituelles en matière de confidentialité soient respectées dans tous les cas.</p>

Annexe 4 : La déontologie dans le système des Nations Unies, Rapport du Corps commun d'inspection 2010²⁴

Recommandations à soumettre aux organes législatifs²⁵

1. Les organes délibérants des plus petites organisations devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de présenter des propositions visant à assurer la fonction de déontologie par le biais d'un bureau mixte créé par un groupe d'organisations sur la base d'un partage des coûts, ou d'une sous-traitance au bureau de déontologie d'une autre organisation sur une base de partage des coûts / recouvrement des coûts ;
2. Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de limiter la durée du mandat du responsable du bureau de la déontologie, soit un mandat non renouvelable de sept ans, ou au plus deux mandats consécutifs de quatre ou cinq ans, avec aucune possibilité de réemploi par la même organisation ;
3. Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de veiller à ce que le chef du bureau de la déontologie soumette directement au corps législatif un rapport annuel, ou un résumé de celui-ci, inchangé par celui-ci, accompagné de tout commentaire de ce dernier ;
4. Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de veiller à ce que le responsable du bureau de la déontologie ait un accès informel aux organes délibérants, ce qui est consigné par écrit ;
5. Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de déposer une déclaration de situation financière, qui devrait être examinée de la même manière que pour tous les autres membres du personnel tenus de déposer de telles déclarations ; et
6. Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de présenter des propositions concernant la mise en place d'un mécanisme interne définissant les modalités permettant au bureau de la déontologie et / ou au service de contrôle interne d'enquêter sur les allégations portées contre le chef de secrétariat de l'organisation, notamment en rendant compte du résultat de l'enquête ou de la révision directement à l'organe législatif concerné.

Annexe 5 : Sous-groupe du Groupe de travail du CCS sur le renforcement des capacités d'enquête et l'amélioration des enquêtes sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies²⁶

	Produits attendus du sous-groupe	Chronologie
A	Critères convenus pour la sélection d'enquêteurs chargés d'enquêter sur le harcèlement sexuel.	lundi 1 juillet 2019
B	Manuel d'orientation pour les enquêtes sur le harcèlement sexuel, comprenant entre autres : <ul style="list-style-type: none"> • des lignes directrices sur les enquêtes centrées sur la victime ; et • des lignes directrices sur l'investigation numérique. 	mardi 1 octobre 2019
C	Recommandations pour un système uniforme de communication avec les victimes et les autres parties prenantes.	lundi 1 juillet 2019 pour examen par le Groupe de travail du CCS
D	Un programme de formation aux entretiens à l'échelle du système pour les enquêteurs.	En cours jusqu'en 2020
E	Un programme de formation aux enquêtes sur le harcèlement sexuel.	En cours jusqu'en 2020 ; pilote en novembre 2019
F	Une méthodologie convenue entre les services d'enquête des Nations Unies pour la mise en commun des ressources.	vendredi 31 mai 2019
G	Accord entre les services d'enquête des Nations Unies pour faire face aux conflits d'intérêts.	vendredi 31 mai 2019
H	Notes d'orientation à l'intention des décideurs des Nations Unies sur les questions de harcèlement sexuel.	mardi 30 avril 2019
I	Orientations sur les enquêtes et les délais disciplinaires.	31 mai 2019 pour examen par le Groupe de travail du CCS

Annexe 6 : Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail (ILO/UN Women)27

« Les pratiques prometteuses relatives aux plans et stratégies de prévention pratiques pouvant être efficacement mises en œuvre sur le lieu de travail comprennent :

- *Consulter les travailleuses*, la priorité étant donnée aux actions mettant en œuvre une culture de travail positive et un environnement de travail résultant de l'écoute des expériences, idées et suggestions de ces travailleuses ;
- *Fournir des ressources suffisantes* pour permettre aux gestionnaires de jouer un rôle actif dans la sensibilisation et d'agir sur les signes avant-coureurs de violence et de harcèlement à l'égard des femmes ;
- *Réaliser une enquête de climat annuelle, confidentielle et anonyme*, pour aider à identifier les problèmes clés du milieu de travail, y compris le sentiment de sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail, leur confiance en leur capacité à porter plainte et à penser qu'ils seraient crus ou pas ;
- *Offrir une formation régulière à tous les travailleurs, superviseurs et gestionnaires*, sur les moyens de prévenir la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et de s'attaquer aux inégalités de genre et aux normes sociales au sens large ;
- *Construire et favoriser un climat de confiance, de dignité et de respect parmi les travailleurs* en prenant des mesures actives pour réduire les conflits de travail potentiels, les incivilités, les comportements irrespectueux et certaines méthodes de travail qui pourraient, si elles n'étaient pas contrôlées, conduire à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes ;
- *Mettre en œuvre de mesures pratiques*, notamment de ressources pour les composants, telles que les alarmes, les clés d'identité, les codes d'authentification et les caméras. Un certain nombre d'initiatives peuvent être gratuites, telles que l'organisation de marches de sécurité dans un lieu de travail permettant aux femmes d'identifier des éléments du bâtiment, des processus de travail ou des aspects de l'organisation du travail qui présentent des risques pour leur sécurité ;
- *Rechercher des solutions pour résoudre les problèmes ou les conflits entre travailleurs avant leur escalade*, en tenant compte du fait que des outils tels que la médiation supposent un pouvoir égal à la table, tandis que les cas de violence et de harcèlement à l'égard des femmes sont l'expression d'un pouvoir inégal. Recourir à des approches d'équipe pour reconstruire des relations endommagées sur le lieu de travail sur la base d'une confiance mutuelle, par exemple via des programmes de justice réparatrice (Conseil de justice réparatrice du Royaume-Uni, 2011) ; et
- *Y compris les dispositions relatives à la violence domestique sur le lieu de travail* : Veiller à ce que les travailleuses victimes de violence domestique au travail (par exemple, lorsqu'elles sont suivies par des partenaires violents) soient assistées dans la planification pratique de la sécurité et que les responsables concernés et le personnel de sécurité reçoivent une photo de l'agresseur pour empêcher l'entrée.

Les pratiques prometteuses dans les conventions collectives, les politiques et les procédures incluent les éléments suivants :

- *Interdire la violence et le harcèlement avec une définition claire et complète*, y compris des formes de violence et de harcèlement physiques, verbaux, non verbaux et sexuels à l'égard des femmes et compréhensibles par tous ;
- *Veiller à ce que les dirigeants et les cadres supérieurs appuient fermement et soutiennent l'engagement continu* en lançant la politique et en publiant une déclaration de tolérance zéro en ce qui concerne la violence et le harcèlement à l'égard des femmes ; se référer régulièrement à la politique organiser des réunions du personnel sur la politique ; et modéliser des comportements et des valeurs respectueux et non discriminatoires ;
- *Établir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement* et promouvoir une culture de respect qui valorise les femmes et les hommes de manière égale ; consulter régulièrement le personnel sur ses préoccupations en matière de sécurité et mettre en œuvre des mesures pratiques, telles que la suppression de matériel pornographique ou sexuellement explicite et la création de zones de travail bien éclairées ;
- *Créer un comité sur le lieu de travail composé de représentants des employeurs et des travailleurs*, chargé de surveiller la mise en œuvre de la politique ; superviser les programmes de formation et les processus / enquêtes relatifs aux plaintes ;
- *Établir des procédures de recrutement et de promotion transparentes et non discriminatoires*, en mettant en place des comités de sélection équilibrés entre les sexes ; assurer des questions d'entrevue appropriées ; éliminer les occasions de harcèlement sexuel par compensation pendant le processus de recrutement ;
- *Établir des procédures de plainte claires et accessibles*, en garantissant la confidentialité des plaintes, y compris par des tiers ; en veillant à ce que la victime donne son consentement en connaissance de cause pour procéder à tout processus et en prenant en compte son point de vue lorsqu'un employeur prend la décision de recourir à un processus de signalement formel ; établir et assurer la compréhension des procédures informelles et formelles ; et mettre en œuvre des délais spécifiques pour assurer une résolution rapide et diligente ;
- *Prévoir des systèmes de signalement confidentiels et anonymes, y compris pour les lanceurs d'alerte et les témoins*, par exemple par le biais de dénonciations en ligne ;
- *Garantir la transparence sur le traitement des signalements de harcèlement sexuel*, tout en tenant compte de la nécessité de la confidentialité ;
- *Éviter les accords de non-divulgateion, ainsi que les clauses contractuelles relatives à l'arbitrage forcé*, afin de responsabiliser la victime et de garantir la responsabilité des auteurs ; et
- *Fournir des mesures de protection, de soutien et de réparation à la victime*, notamment des conseils et un soutien aux chefs hiérarchiques ; prévoir, le cas échéant, une indemnisation pour les dommages matériels et immatériels ainsi que la réintégration. »

RÉFÉRENCES

¹ La prépondérance des probabilités est la norme de preuve requise dans la plupart des affaires civiles et dans de nombreuses décisions des tribunaux de la famille. C'est la norme dans de nombreuses juridictions nationales. La norme est satisfaite si l'allégation est plus susceptible d'être vraie que non vraie. La norme est satisfaite s'il y a plus de 50 % de chances que l'allégation soit vraie.

² 43ème réunion du Conseil de coordination du programme d'ONUSIDA Genève, Suisse, 11-13 décembre 2018, Décisions, pages 2-3

³ 43ème réunion du Conseil de coordination du programme d'ONUSIDA Genève, Suisse, 11-13 décembre 2018, Décisions, page 3

⁴ *Mise à jour sur la prévention et le traitement du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA*, UNAIDS/PCB (EM) /2.2.rev1, page 3.

⁵ *Dirigez votre culture. Ou votre culture vous dirigera*. Bill and Melinda Gates Foundation, 2016.

⁶ En janvier 2019, le Secrétariat des Nations Unies a publié un rapport intitulé « Espaces sûrs » sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du système des Nations Unies, sur la base d'une enquête à laquelle environ 30 000 membres du personnel du système des Nations Unies ont répondu, y compris des collègues de l'ONUSIDA. 1 répondant sur 3 a déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel au cours des deux dernières années.

⁷ « ... mettre en œuvre des délais spécifiques pour assurer une résolution rapide et diligente. » *Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail*. p.64.

⁸ Modèle de politique du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, Conseil des chefs de secrétariat, octobre 2018 <https://www.unsystem.org/content/un-system-model-policy-sexual-harassment-0>

⁹ En vertu de la politique actuelle, le Comité peut recommander : (i) la clôture du dossier sans autre suite si les preuves sont insuffisantes ou si les faits établis par l'enquête ne permettent pas de conclure à des actes de harcèlement ; (ii) la clôture du dossier par une action de la direction (par ex. formation, conseil, changement de fonctions, etc.) ; (iii) l'engagement d'une procédure disciplinaire contre le sujet de l'enquête (lorsque les allégations semblent fondées et que l'acte en question peut constituer un harcèlement) ou contre le plaignant (lorsqu'il semble avoir sciemment déposé une fausse plainte) ou déclaration) ; et / ou (iv) toute autre action appropriée. HRM/IN 2016-2 Politique sur la prévention du harcèlement et Comité consultatif mondial, paragraphes 7.16 à 7.19 de la politique de l'OMS sur la prévention du harcèlement, et paragraphes 1 et 4.9 de la note d'information de l'OMS 10/2013 sur le Comité consultatif mondial sur les actions futures dans les plaintes de harcèlement.

¹⁰ Rapport de la session extraordinaire du Conseil de coordination du programme, UNAIDS/PCB (EM/2.3).

¹¹ Dictionnaire juridique Merriem-Webster <https://www.merriam-webster.com/legal/standard%20of%20proof>

¹² La prépondérance des probabilités est la norme de preuve requise dans la plupart des affaires civiles et dans de nombreuses décisions des tribunaux de la famille. C'est la norme dans de nombreuses juridictions nationales. La norme est satisfaite si l'allégation est plus susceptible d'être vraie que non vraie. La norme est satisfaite s'il y a plus de 50 % de chances que l'allégation soit vraie.

¹³ Rapport sur les travaux du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et le traitement du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat d'ONUSIDA, UNAIDS/PCB (43)/CRP1, page 53.

¹⁴ La fonction d'enquête dans le système d CCI/REP/2011/7, page 25.

¹⁵ La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies, note du Secrétaire général, A/67/140/Add.1, page 7.

¹⁶ État d'avancement de la mise en œuvre du MAP, UNAIDS/PCB (44) /19.6

¹⁷ La déontologie aux Nations Unies, Corps commun d'inspection 2010, (CCI/REP/2010/3), page 12

¹⁸ La déontologie aux Nations Unies, Corps commun d'inspection 2010, (CCI/REP/2010/3), page vi

¹⁹ Examen des politiques et pratiques en matière de dénonciation dans les organisations du système des Nations Unies, Corps commun d'inspection, 2018, p. xi (CCI/REP/2018/4)

²⁰ Politique d'évaluation de l'ONUSIDA (UNAIDS/PCB (44)/19.7), mai 2019

²¹ Mandat, Rapport du Groupe de travail du CCP visant à renforcer son rôle de surveillance et d'évaluation en matière de tolérance zéro du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au Secrétariat de l'ONUSIDA, page 6.

²² Notes de la réunion du Bureau du CCP, 7 mai 2019, page 3.

²³ http://www.unaids.org/en/resources/documents/2018/PCB43_Decisions

²⁴ La déontologie aux Nations Unies, Corps commun d'inspection 2010, CCI/REP/2010/3 https://www.unjuu.org/sites/www.unjuu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2010_3_English.pdf

²⁵ Ceci a pour but de faire connaître aux membres du CCP les bonnes pratiques en matière de relations avec les bureaux de la déontologie des Nations Unies.

²⁶ Il s'agit notamment de fournir des informations sur les produits attendus des travaux inter-institutions sur le renforcement des enquêtes, qui, une fois achevés, s'appliqueront à l'OMS / IOS, qui est au service du Secrétariat d'ONUSIDA.

²⁷ Livret : Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail, Femmes ILO/ONU, 2019, p. 61, 62 et 64. Ces listes sont incluses à titre d'orientations sur les bonnes pratiques publiées par deux coparrainants de l'ONUSIDA, aux fins de comparaison avec les recommandations du MAP de l'ONUSIDA.

[Fin du document]