

NOTES DE LA RÉUNION DU COMITE CONSULTATIF INDEPENDANT DE SURVEILLANCE EXTERNE (IEOAC) DE L'ONUSIDA

Date : 4 avril 2023

Heure : 13 h 00 – 17 h 30 (heure de Genève)

Lieu : Virtuel

PARTICIPANTS

Membres du Comité : M. Saad Bounjoua, Mme Agnieszka Golebiowska, M. David Kanja (Président), Mme Bushra Malik, M. Ibrahim Pam, Mme Hélène Rossert (Vice-présidente) et M. Benoit de Schoutheete

Aide du Secrétariat : M. Morten Ussing, directeur de la gouvernance et des affaires multilatérales ; Mme Samia Lounnas, conseillère principale en gouvernance ; M. Kodo Ngabane, responsable de la gouvernance et Mme Saliha Ozdemir, assistante en gouvernance.

ORDRE DU JOUR

1. **1re séance : Mise à jour concernant les plans de travail sur les enquêtes et les audits internes pour 2023**
2. **Séance à huis clos avec l'auditeur interne**
3. **Session de clôture 1**
4. **2e séance : Mise à jour sur la mise en œuvre du système ERP, notamment les éléments propres au système de l'ONUSIDA.**
5. **Session de clôture 2**
6. **3e séance : Mise à jour concernant l'enquête mondiale auprès du personnel**
7. **Session de clôture 3**
8. **Discussion sur les grandes lignes du rapport annuel de l'IEOAC pour 2023**
9. **Session de clôture**
10. **Synthèse avec l'équipe de direction de l'ONUSIDA**
11. **Questions diverses**

RÉSUMÉ

1re séance : Mise à jour concernant les plans de travail sur les enquêtes et les audits internes pour 2023

Le Directeur du Bureau des services de contrôle interne (IOS) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a présenté les résultats des audits internes de l'ONUSIDA réalisés en 2022 et a discuté des plans relatifs aux audits internes pour 2023. Il a été rejoint par le nouveau Directeur des enquêtes de l'OMS. En 2022, l'OMS/IOS a audité l'équipe d'appui régionale (EAR) de l'ONUSIDA en Amérique latine ainsi que les bureaux de pays (UCO) de l'ONUSIDA au Mali et en Inde. L'OMS/IOS a entamé un audit du mécanisme d'appui technique de l'ONUSIDA, qui doit être finalisé en 2023, et a également entrepris un examen de la fermeture du bureau pays de l'Érythrée. Les audits de l'EAR en Amérique latine et du bureau pays en Inde ont montré que des améliorations majeures étaient nécessaires, alors que l'audit du bureau pays au Mali a donné lieu à des recommandations en vue de certaines améliorations.

En 2023, l'OMS/IOS prévoit d'entreprendre des audits de la fonction de communication de l'ONUSIDA, de l'EAR en Europe orientale et en Asie centrale et des bureaux de pays de l'ONUSIDA en Ouganda, en Papouasie-Nouvelle-Guinée/aux Fidji et au Togo/Bénin. Les audits de 2023 porteront également sur la performance du déploiement du nouveau système de planification des ressources (ERP) et sur la conformité de l'assurance maladie du personnel.

L'OMS/IOS a clôturé 15 enquêtes en 2022, souvent en les renvoyant à l'ONUSIDA. L'OMS/IOS traite actuellement 36 dossiers, dont plusieurs en suspens depuis plusieurs années, et prévoit de traiter 15 dossiers liés à l'ONUSIDA par an. Le Directeur des enquêtes de l'OMS/IOS a indiqué que le traitement des enquêtes de l'ONUSIDA nécessiterait un ou deux employés à temps plein.

Au cours de la discussion, les membres du Comité ont noté que plus de la moitié des enquêtes en cours dataient de trois ans ou plus. Le Directeur de l'OMS/IOS a indiqué que l'OMS/IOS s'efforçait de mieux étudier les dossiers à un stade préliminaire afin d'éviter de prendre davantage de retard. Les membres du Comité ont également noté que les données fournies sur les enquêtes n'étaient pas suffisamment détaillées pour permettre de tirer des conclusions sur les tendances en matière d'allégations, de nature ou de gravité des allégations en suspens, ou de progrès accomplis dans l'élucidation des affaires en cours depuis longtemps. Le Directeur de l'OMS/IOS a déclaré qu'un certain nombre de questions soulevées par le Comité seraient abordées dans le rapport final de l'OMS/IOS, qui sera publié à la mi-avril 2023. Le Comité s'est inquiété de l'insuffisance des ressources affectées à la procédure d'enquête.

Le Comité a tenu une session à huis clos avec le Directeur de l'OMS/IOS.

Le Comité a fourni les conseils suivants sur les audits internes :

- **Le Comité demande à recevoir en temps utile tous les rapports d'audits internes, notamment les informations relatives à l'étendue complète de la couverture des audits.**
- **Un plan d'action est nécessaire de toute urgence pour donner suite aux recommandations d'audit en suspens depuis une longue durée.**
- **Étant donné que les audits de 2022 ont révélé un besoin substantiel d'amélioration, l'IEOAC recommande une plus grande clarté sur les mesures prises par l'ONUSIDA pour garantir la conformité avec les règles applicables et les pratiques de gestion adéquates.**
- **Les audits internes doivent prendre en compte les questions de performance ainsi que de conformité.**

- **La Directrice exécutive de l'ONUSIDA doit interagir régulièrement avec l'OMS/IOS.**

Le Comité a formulé les conseils suivants sur la fonction d'enquête :

- **Un plan d'action est nécessaire de toute urgence pour traiter les enquêtes en suspens depuis une longue durée, le retard considérable des enquêtes représentant un risque pour l'ONUSIDA.**
- **L'IEOAC recommande l'élaboration d'un plan d'action urgent visant à combler le manque de capacités grave et croissant pour la fonction d'enquête de l'ONUSIDA.**
- **L'IEOAC demande régulièrement des données plus détaillées et ventilées sur les enquêtes en cours (comme la répartition géographique, la nature et la gravité des allégations dans les catégories de risque, les caractéristiques des plaignants et des cibles des allégations).**
- **L'ONUSIDA doit préciser si la direction a respecté les exigences de signalement prévues par les lois locales concernant la question liée au personnel indiquée sur le site Internet de l'ONUSIDA.**

2e séance : Mise à jour sur la mise en œuvre du système ERP, notamment les éléments propres au système de l'ONUSIDA

Le Directeur principal du contrôle et de la conformité de l'ONUSIDA, chargé des finances et de la redevabilité, a rendu compte de l'état d'avancement du nouveau système de planification des ressources (ERP) actuellement développé par le département Gouvernance, risques et conformité de l'Organisation mondiale de la santé. Les délais de développement des trois modules de l'ERP (gestion des programmes, ressources humaines, finances et chaîne d'approvisionnement, et déplacements/réunions/événements) n'ont pas été respectés. Le système ERP est déployé par vagues, les tests du module de gestion des programmes devant avoir lieu au sein de l'ONUSIDA au cours de l'été, suivis de la formation du personnel et du déploiement proprement dit dont le début est prévu en septembre ou en octobre. L'ONUSIDA a été interrogé dans le cadre de l'audit externe de l'unité de l'OMS chargée de développer le nouveau système ERP et a profité de cette occasion pour fournir une liste des besoins et des souhaits du Programme commun concernant le nouveau système.

La Directrice des technologies de l'information et de la communication de l'ONUSIDA a noté que le système était conçu et mis en œuvre par l'OMS sans personnalisation, ce qui signifie que l'ONUSIDA devra s'adapter au nouvel ERP. L'ONUSIDA procède actuellement à la mise en place d'une structure de gouvernance pour gérer le projet et à l'identification de contreparties pour coordonner la mise en œuvre avec l'OMS. L'ONUSIDA n'a pas obtenu l'accès à la plateforme, mais espère en bénéficier prochainement. La Directrice des technologies de l'information et de la communication a fait part de sa confiance quant au fait que le nouvel ERP répondrait aux besoins du Programme commun. Le Directeur principal du contrôle et de la conformité a noté que le principal risque pour l'ONUSIDA lié au nouvel ERP provenait de la courte période au cours de laquelle un travail considérable sera comprimé afin de déployer ce système. Il a été noté que l'ancien système ERP sera conservé jusqu'en mars 2024 et qu'un plan était déjà adopté pour terminer le rapport financier de 2023.

Le Comité a fourni les conseils suivants concernant la mise en œuvre du nouveau système ERP :

- **Le Comité est préoccupé par le manque de détails et de clarté, à ce stade plus avancé, concernant l'état de la mise en œuvre de l'ERP, notamment au sujet des besoins spécifiques de l'ONUSIDA.**
- **Le Comité a rappelé ses recommandations de 2022, selon lesquelles l'ONUSIDA doit faire tout son possible pour s'assurer que ses besoins et ses souhaits sont pris en compte dans le développement du nouveau système ERP par l'OMS.**

- **Le Comité a convenu de réexaminer la question de la mise en œuvre de l'ERP lors de sa réunion de mai et de formuler des recommandations plus précises à la suite d'une présentation plus détaillée.**

3e séance : Mise à jour concernant l'enquête mondiale auprès du personnel

Le Directeur du Management de l'ONUSIDA a présenté les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel 2022. Administrée par un prestataire indépendant, l'enquête a permis de recueillir des réponses de 67 % du personnel de l'ONUSIDA. Depuis l'enquête de 2020, plusieurs mesures ont été prises pour consolider l'enquête, notamment le renforcement de la confidentialité des réponses, des définitions plus précises des différents niveaux de direction, une meilleure prise en compte du harcèlement, des abus et du bien-être du personnel, ainsi que l'ajout d'une nouvelle section sur la gestion du changement et l'alignement.

Dans l'enquête de 2022, 80 % des personnes interrogées déclarent tirer un sentiment de satisfaction personnelle de leur travail. Elles ont également exprimé une grande confiance à l'égard des dirigeants de leurs équipes proches. Parmi les questions de l'enquête, 25 ont mis en évidence une amélioration d'au moins 5 % par rapport à 2020, 39 sont similaires et 6 ont diminué de 5 % ou plus. Parmi les domaines nécessitant une attention particulière, citons la baisse de l'indice d'engagement du personnel de neuf points de pourcentage. Seules 32 % des personnes interrogées estiment que les décisions en matière de personnel sont prises de manière équitable et transparente, et les collaborateurs pensent que les questions de genre, de diversité, d'équité et d'inclusion bénéficieraient d'un plus grand engagement de la part du Conseil. Entre 50 et 60 % des membres du personnel estiment qu'ils sont traités de manière égale en fonction de leur genre, de leur race, de leur âge ou de leur handicap. Le Directeur de la gestion a fait remarquer que les préoccupations et les inquiétudes du personnel concernant le processus d'alignement organisationnel avaient pu affecter certains des résultats de l'enquête 2022. Afin de recueillir les avis des collaborateurs dans l'intervalle de deux ans entre les enquêtes mondiales auprès du personnel, une enquête pulse annuelle est prévue à partir de novembre 2023. En réponse à l'enquête 2022, le Conseil donne la priorité au renforcement de la confiance et de la communication ouverte, à l'intensification des efforts pour un environnement de travail plus diversifié et plus inclusif, et à la poursuite du travail pour un ONUSIDA plus sûr et plus transparent, avec une tolérance zéro envers toutes les formes de harcèlement.

Le Comité a fourni les conseils suivants concernant les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel :

- **Le Comité est profondément préoccupé par le grand nombre de personnes déclarant avoir été victimes de harcèlement ou d'intimidation et indiquant ne pas avoir été bien traitées en raison de leur race, de leur genre et de leur diversité.**
- **À la lumière des résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel, le Comité encourage le Conseil à actualiser et à renforcer les mesures qu'il prend pour prévenir le harcèlement et l'intimidation ainsi que pour garantir un traitement équitable du personnel en matière de race, de genre et de diversité.**
- **Le Comité demande à l'équipe dirigeante de présenter, lors de sa réunion de mai 2023, des informations plus détaillées concernant les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel et les mesures prévues pour répondre aux questions soulevées par ces résultats.**

Discussion sur les grandes lignes du rapport annuel de l'IEOAC pour 2023

Le Comité a discuté du projet de grandes lignes de son rapport annuel pour 2023, dont une copie a été distribuée avant la réunion. Le Président a noté que les grandes lignes seraient ajustées en fonction des résultats de la première réunion du Comité en 2023 et de sa réunion

en face à face prévue en mai 2023. Un avant-projet de rapport complet sera préparé à partir de ces grandes lignes en vue d'être examiné et discuté lors de la réunion de mai. Après la réunion de mai, les membres du Comité seront invités à donner rapidement leur avis sur le rapport mis à jour, afin que celui-ci puisse être validé, traduit et publié avant la réunion du CCP de juin, au cours de laquelle le Président présentera les résultats des travaux du Comité.

Le Comité a convenu de poursuivre la préparation de l'avant-projet de rapport d'après les grandes lignes élaborées. Le Président informera le Bureau du CCP de l'élaboration du rapport lors de sa prochaine réunion du 25 avril.

Synthèse avec l'équipe de direction de l'ONUSIDA

Le Comité a discuté de ses conseils lors de la réunion avec le Chef du personnel et le Directeur du management de l'ONUSIDA. Le Chef du personnel a fait part de son accord avec l'ensemble des conclusions et recommandations formulées par le Comité lors de la réunion. Il a été convenu qu'un mécanisme devrait être mis en place pour permettre la transmission en temps utile des rapports d'audits internes au Comité. La direction a également convenu que des efforts seraient faits pour ventiler les informations relatives aux enquêtes, bien qu'il faille veiller à ce que la confidentialité puisse être préservée. En outre, la direction a indiqué que l'interprétation des données relatives aux enquêtes était difficile, un seul plaignant pouvant parfois être responsable de plusieurs allégations, ce qui risque de fausser les données et de compliquer l'identification des tendances. La direction a également fait savoir que l'enquête mondiale auprès du personnel 2022 montrait une amélioration concernant la prévalence du harcèlement et de l'intimidation, et il a été convenu qu'une présentation plus détaillée en mai 2023 pourrait permettre de mieux comprendre les tendances des résultats de l'enquête.

Questions diverses

En l'absence d'autres questions, le Président a ajourné la réunion.

ANNEXE 1

Recommandations de la première réunion de l'IEOAC de 2023 et actions de suivi convenues

Recommandation	Actions de suivi
Fonction d'audit interne	
L'IEOAC demande à recevoir en temps utile tous les rapports d'audits internes, notamment les informations relatives à l'étendue complète des audits.	Le Secrétariat doit se mettre en rapport avec l'OMS/IOS afin d'élaborer un mécanisme permettant de partager en temps utile et de manière régulière les audits internes avec l'IEOAC
Un plan d'action est nécessaire de toute urgence pour donner suite aux recommandations d'audit en suspens depuis une longue durée	Le Secrétariat doit se mettre en rapport avec l'OMS/IOS afin d'élaborer un plan d'action visant à mettre fin aux recommandations d'audit en suspens depuis une longue durée
Étant donné que les audits de 2022 ont révélé un besoin substantiel d'amélioration, l'IEOAC recommande une plus grande clarté sur les mesures prises par l'ONUSIDA pour garantir la conformité avec les règles applicables et les pratiques de gestion adéquates	La direction du Secrétariat doit renforcer les mesures visant à assurer la conformité
Les audits internes doivent prendre en compte les questions de performance ainsi que de conformité	L'OMS/IOS doit élargir la portée de ses audits afin de résoudre les problèmes de performance
La Directrice exécutive de l'ONUSIDA doit interagir régulièrement avec l'OMS/IOS	La Directrice exécutive, avec le soutien du Conseil, doit se tenir informée de l'état d'avancement des audits internes et des recommandations, et rencontrer périodiquement l'OMS/IOS
Enquêtes	
Un plan d'action est nécessaire de toute urgence pour traiter les enquêtes en suspens depuis une longue durée, le retard considérable des enquêtes représentant un risque pour l'ONUSIDA	Le Secrétariat doit se mettre en rapport avec l'OMS/IOS afin d'élaborer un plan d'action visant à mettre fin aux recommandations d'audit en suspens depuis une longue durée
L'IEOAC recommande l'élaboration d'un plan d'action urgent visant à combler le manque de capacités grave et croissant pour la fonction d'enquête de l'ONUSIDA	Le Conseil et les dirigeants doivent élaborer un plan d'action afin de combler les insuffisances en matière de capacité d'enquête
L'IEOAC demande régulièrement des données plus détaillées et ventilées sur les recommandations en cours (comme la répartition géographique, la nature des allégations dans les catégories de risque, les caractéristiques et les cibles des allégations)	Le Secrétariat et l'OMS/IOS doivent se concerter pour élaborer des données plus détaillées et ventilées sur les enquêtes, en veillant à éviter toute violation de la confidentialité
L'ONUSIDA doit préciser si la direction a respecté les exigences de signalement prévues par les lois locales concernant la question liée au personnel indiquée sur le site Internet de l'ONUSIDA	La direction étudiera les responsabilités et les mécanismes de signalement aux autorités locales chargées de l'application de la loi, conformément au mandat de l'organisation et à la pratique des Nations Unies
Rapports sur les finances et les performances	
L'IEOAC est préoccupé par le manque de détails et de clarté, à ce stade plus avancé, concernant l'état du développement et de la mise en œuvre de l'ERP, notamment au sujet des besoins spécifiques de l'ONUSIDA.	L'IEOAC réexaminera la question lors de sa réunion de mai 2023 et élaborera des recommandations plus détaillées.

L'IEOAC formulera des recommandations plus détaillées en la matière lors de sa réunion de mai 2023.	
<i>Enquête mondiale auprès du personnel</i>	
L'IEOAC est profondément préoccupé par le grand nombre de personnes déclarant avoir été victimes de harcèlement ou d'intimidation et indiquant ne pas avoir été bien traitées en raison de leur race, de leur genre et de leur diversité	
À la lumière des résultats de l'enquête auprès du personnel, l'IEOAC encourage fortement le Conseil à actualiser et à renforcer les mesures qu'il prend pour prévenir le harcèlement et l'intimidation ainsi que pour garantir un traitement juste et équitable du personnel en matière de race, de genre et de diversité	Le Conseil renforcera les mesures visant à prévenir le harcèlement et l'intimidation et à garantir un traitement juste et équitable du personnel en fonction de sa race, de son genre et de sa diversité
L'IEOAC demande à l'équipe dirigeante de présenter, lors de sa réunion de mai, des informations plus détaillées concernant les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel et les mesures prévues pour répondre aux préoccupations dues à ces résultats	Le Secrétariat présentera une analyse plus détaillée des résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel lors de la réunion de l'IEOAC de mai 2023