

RAPPORT SUR LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES NOUVEAUX MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF INDÉPENDANT EXTERNE DE SUPERVISION DE L'ONUSIDA

RAPPORT PRÉPARÉ PAR LE BUREAU DU CCP

Documents supplémentaires relatifs à ce point de l'ordre du jour : S/O

Action requise lors de cette réunion—le Conseil de coordination du programme est invité à :

- *Rappeler* le point de décision 11.2 de la 53e réunion du CCP de décembre 2023 qui a approuvé le renouvellement des mandats du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA tel que soumis par le Bureau du CCP ;
- *Prendre note* du rapport sur le processus de sélection des nouveaux membres du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA ; et
- *Approuver* la nouvelle composition du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA pour 2025–2026 telle que soumise par le Bureau du CCP.

Conséquences de la mise en œuvre des décisions en termes de coûts : aucune

Introduction

1. En décembre 2020, la 47e réunion du Conseil de Coordination du Programme (CCP) du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a établi un Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA (CCIES) et a approuvé ses termes de référence.
2. Le CCIES est un organe subsidiaire du CCP de l'ONUSIDA, créé sous l'autorité du CCP, comme le prévoit le Conseil économique et social (ECOSOC) des Nations Unies et comme le décrit le modus operandi de l'ONUSIDA. Il fait office d'organe consultatif, mandaté pour fournir des conseils d'experts indépendants et externes au CCP et à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA dans l'exercice de leurs responsabilités en matière de gouvernance et de surveillance. Cela inclut l'évaluation de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de la gestion des risques et des processus de gouvernance de l'ONUSIDA. Le rôle du CCIES est de renforcer la responsabilité et la supervision au sein de l'ONUSIDA.
3. Lors de la réunion inaugurale du CCIES, il a été convenu, conformément aux termes de référence, que trois membres exerceraient un mandat de trois ans non renouvelable se terminant le 31 décembre 2024. Les quatre autres membres avaient des mandats de deux ans renouvelables, qui ont été [renouvelés lors de la 53e réunion du CCP](#).
4. À la 53e réunion du CCP, le Conseil a demandé à la Directrice exécutive, en consultation avec le Bureau du CCP, de lancer le processus de sélection de la nouvelle composition du CCIES pour 2025-2026 en 2026-2027.
5. Ce rapport, préparé par le Bureau du CCP, décrit le processus de sélection pour remplacer les membres du CCIES dont les mandats expirent le 31 décembre 2024 et soumet la composition du CCIES pour 2025-2026 pour approbation par le CCP.

Processus de sélection des nouveaux membres du CCIES de l'ONUSIDA

6. Le paragraphe 18 des Termes de référence du CCIES décrit les étapes de la sélection des nouveaux membres du Comité (annexe 1) :
 - « La directrice exécutive de l'ONUSIDA, en consultation avec le bureau du CCP :
 - a) lance un appel à manifestation d'intérêt de personnes dûment qualifiées et expérimentées par le biais d'annonces dans des magazines et/ou journaux internationaux réputés à large diffusion géographique, ainsi que sur l'internet ;
 - b) informe les membres du CCP et les observateurs du processus de recherche ;
 - c) engage un consultant externe ou une société de recherche professionnelle spécialisée dans le recrutement pour les postes de haut niveau, pour sélectionner toutes les candidatures, interviewer les candidats jugés aptes et préparer une liste restreinte des candidats les plus appropriés sur la base des critères de recrutement. Lors de la finalisation de la liste restreinte, il sera dûment tenu compte de la diversité visée au paragraphe 10. Le consultant fournira un rapport contenant une brève évaluation des candidats non retenus ; et
 - d) constitue un comité de sélection ; les décisions du comité de sélection seront prises par consensus ; si un consensus ne peut être atteint, la question sera soumise au Bureau du CCP.
 - Le Bureau du CCP examine la sélection finale des candidats et, s'il est en plein accord, la soumet au CCP pour examen final et approbation. Si le Bureau ne parvient pas à un

accord complet, la question sera soumise au CCP. »

7. Pour la création du CCIES en 2021, une société de recrutement professionnelle, Oxford HR, a été recrutée pour mener des entretiens avec une longue liste de candidats et fournir ensuite une liste restreinte au panel de sélection.
8. La société de recrutement a interviewé 23 candidats et recommandé 15 candidats pour examen par le Panel de sélection dont 7 ont été sélectionnés. Un des candidats avait un conflit d'intérêts potentiellement disqualifiant. Le Panel de sélection a accepté de le remplacer par un autre candidat tout aussi qualifié. Les membres finalement sélectionnés pour la réunion inaugurale du CCIES étaient les suivants : ¹
 - Agnieszka Slomka Golebiowska (Pologne),
 - Benoit de Schoutheete (Belgique/Pérou),
 - Bushra Malik (Pakistan),
 - David Kanja (Kenya),
 - Hélène Rossert (France),
 - Ibrahim James Pam (Nigeria), et
 - Saad Bounja (Maroc/E-U).
9. Compte tenu du nombre de candidats qualifiés, il a été convenu que les 14 candidats hautement qualifiés qui n'ont pas été sélectionnés lors de ce tour seraient inclus dans une liste pour une prise en considération future, sous réserve de leur accord.
10. Lors de la [première réunion du Bureau du CCP 2024](#), qui s'est tenue le 31 janvier 2024, les membres du Bureau ont convenu par consensus que le Panel de sélection proposerait les nouveaux membres pour 2025-2026 à partir de la liste existante des candidats qualifiés que la société de recrutement avait identifiés en 2021 (14 candidats). Pour la sélection des nouveaux membres pour 2026-2027, en consultation avec le Bureau du CCP, la Directrice exécutive, lancerait un nouveau processus de recherche conformément aux termes de référence du CCIES.
11. À la suite de cette réunion du Bureau et à la demande du Bureau, le Secrétariat a contacté la société de recrutement professionnelle, Oxford HR, afin qu'elle fournisse une proposition de coût pour contacter la liste existante de candidats et évaluer leur intérêt et leur disponibilité pour siéger au CCIES. La proposition finale comprenait deux phases. La phase 1 de la proposition consisterait en un bref examen des réalisations du CCICE, qui aboutirait à la création d'un court texte narratif. Cette description devrait de base pour engager le dialogue avec les 14 candidats figurant sur la liste. Oxford HR s'entretiendra ensuite avec chaque candidat au sujet de l'opportunité, avec des notes de suivi pour l'ONUSIDA, afin d'évaluer de manière exhaustive la disponibilité et l'intérêt. La phase 2 de la proposition consisterait en des vérifications académiques, des demandes de références, des vérifications du casier judiciaire et des vérifications des médias sociaux.
12. Lors de la [troisième réunion du Bureau du CCP](#), qui s'est tenue le 16 avril 2024, les membres du Bureau ont demandé au Secrétariat d'avancer avec la société de recrutement, Oxford HR, et de lancer le processus de sélection sur la base de la liste existante des candidats de 2021.

¹ Les trois derniers noms de la liste pour 2025 sont des candidats sortants, en raison du fait que leur mandat expire le 31 décembre 2024.

13. Conformément aux termes de référence du CCIES, approuvés par le CCP, la prochaine étape pour la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, en consultation avec le Bureau du CCP, serait de constituer un Comité de sélection dans le cadre du processus de sélection et de nomination des membres du CCIES. Le Panel de sélection examinerait la liste restreinte des candidats et fournirait une liste finale de membres du comité recommandés à l'attention du Bureau du CCP. Si le Bureau du CCP devait être entièrement d'accord, il transmettrait alors la liste au CCP pour examen final et approbation.
14. Un appel à candidatures pour le Panel de sélection a été diffusé aux parties prenantes du CCP le 24 avril 2024, sur la base des termes de référence élaborés par le Bureau et le Secrétariat du CCP (voir Annexe 2). Le Panel de sélection s'attendait, une fois l'évaluation terminée, à recevoir un rapport final des candidats présélectionnés de la part de la société de recrutement.

Soumission des résultats au Bureau du CCP

15. Comme suite à l'appel à nominations lancé par les parties prenantes du CCP, le Panel de sélection était composé des personnes suivantes :

<p>Dr Beatriz Grinsztejn Chief of the Laboratory for Clinical Research in ISTs, HIV du National Infectiology Instituto Evandro Chagas (INI/Fiocruz) ; Présidente de la Société Internationale sur le SIDA <i>Nominée par les États d'Amérique latine et des Caraïbes</i></p>
<p>Mme Gracia Violeta Ross Quiroga Lead on HIV, Reproductive Health & Pandemics, World Council of Churches (WCC) <i>Nominée par la délégation des ONG du CCP</i></p>
<p>M. Ivan Tarutin Troisième secrétaire, Mission permanente de la Fédération de Russie auprès de l'Office des Nations unies et d'autres organisations internationales à Genève. <i>Nominé par les Pays d'Europe orientale</i></p>
<p>M. Jonathan Gunthorp Directrice exécutive, SRHR Africa Trust <i>Nominée par la délégation des ONG du CCP</i></p>
<p>M. Matthew Gowaseb Partenaire principal, Matthew Gowaseb and Associates, Inc (société de conseil) <i>Nominé par les Pays africains</i></p>
<p>M. Sunil Raman Conseil du Directeur de l'Audit interne et investigations ; secrétaire indépendant du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNICEF <i>Nominé par les Coparrainants</i></p>

16. Le Panel de sélection s'est réuni deux fois, le 17 mai et le 29 mai 2024.
17. Avant sa première réunion, le Panel de sélection a reçu le rapport final de la société professionnelle de recrutement ainsi que les CV et déclarations d'intérêt des 11 candidats

présélectionnés.

18. Lors de sa première réunion, le 17 mai 2024, le Panel de sélection a bénéficié de la présentation d'un aperçu du programme commun, y compris de son modèle de gouvernance unique, qui a été suivie d'une introduction sur la création du CCIES. Le Secrétariat a donné un aperçu des enseignements tirés du processus de sélection des membres du CCIES initial de 2021.
19. La société de recrutement professionnelle, Oxford HR, a donné un aperçu du processus de recherche et a présenté l'outil de notation utilisé pour évaluer les candidats (voir annexe 3). Les membres ont convenu de soumettre leur notation des candidats avant la deuxième réunion du Panel.
20. À la suite de la réunion, parmi ses membres, le Panel de sélection a nommé, à l'unanimité, pour la présidence, M. Jonathon Gunthorp.
21. Lors de la deuxième réunion du Panel, le 29 mai 2024, les membres ont discuté de leurs notes individuelles des 11 candidats, qui avaient été consolidées avant la réunion. Les membres ont reconnu l'excellent résultat de la recherche menée par Oxford HR Consultants.
22. Les membres du Panel de sélection se sont accordés pour sélectionner trois candidats pour remplacer les trois membres sortants. Cette décision avait pour but de favoriser la mise en place d'un comité équilibré regroupant diverses compétences et de s'assurer d'une distribution équitable de la charge de travail entre les sept membres du CCIES.
23. Pour établir la liste finale des trois candidats proposés, le Panel de sélection a tenu compte des Termes de référence du CCIES ; de l'outil de notation technique ; des compétences de base des membres sortants du CCIES ; ainsi que d'autres considérations encore. Ces dernières incluaient la représentation géographique ; l'équilibre entre les genres ; l'inclusion de compétences spécifiques pour s'assurer d'une large expertise dans le cadre de la mise en œuvre des programmes de lutte contre le VIH ; l'expertise médicale ; et la collaboration et les partenariats au niveau de la réponse au VIH, y compris une riche expérience de travail avec les communautés. Tous les groupes régionaux ECOSOC sont représentés dans la composition complète proposée pour le CCIES pour 2025-2026 et il y a un bon équilibre au niveau des genres.
24. Un membre du Panel de sélection a été excusé car il n'a pas pu effectuer de notation ni être présent à la deuxième réunion pour des raisons personnelles imprévues. Il a réitéré sa confiance dans le Panel de sélection pour finaliser la sélection.
25. Le Panel de sélection a convenu de soumettre au Bureau du CCP la liste restreinte suivante des trois candidats pour examen (par ordre alphabétique) (voir Annexe 4 pour les CV détaillés et les lettres de motivation des trois candidats sélectionnés) :
 - Ana-Mita Betancourt (E-U),
 - Anuradha Gupta (Inde), et
 - Suresh Raj Sharma (Népal)
26. Lors de la cinquième réunion du Bureau du CCP qui s'est tenue le 6 juin 2024, les membres du Bureau se sont réunis pour discuter de la liste restreinte finale des candidats recommandés. Avant la réunion, le Bureau du CCP a reçu un résumé du travail du Panel de sélection.

27. Le processus et le résultat final du Comité de sélection ont été présentés au Bureau. À la suite de cette réunion, le Bureau du CCP s'est mis d'accord de soumettre ce rapport sur la sélection finale des candidats au CCIES pour 2025-2026 pour examen et approbation par le CCP lors de la 54e réunion du CCP.

Points de décision proposés

28. Le Conseil de Coordination du Programme est invité à :

- *rappeler* le point de décision 11.2 de la 53e réunion du CCP de décembre 2023 qui a approuvé le renouvellement des mandats du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA tel que soumis par le Bureau du CCP ;
- *prendre note* du rapport sur le processus de sélection des nouveaux membres du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA ; et
- *approuver* la nouvelle composition du Comité consultatif indépendant externe de supervision de l'ONUSIDA pour 2025–2026 telle que soumise par le Bureau du CCP.

[Annexes à suivre]

Annexe 1 : Mandat du Comité consultatif indépendant externe de supervision (CCIES)

Mandat rev 1

Comité consultatif indépendant externe de supervision (CCIES) du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

Aperçu général de la situation

En 2019, le Corps commun d'inspection des Nations unies a réalisé un examen du Programme commun des Nations unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) et a produit un rapport intitulé "Examen de la gestion et de l'administration de l'ONUSIDA", assorti d'une série de recommandations. La Recommandation formelle n° 5 du Corps commun d'inspection était la suivante : "Le Conseil de coordination du programme devrait envisager de créer un comité de supervision externe et indépendant pour fournir des conseils d'expert indépendant au Comité de coordination du programme et au Directeur exécutif dans l'assumption de leurs responsabilités en matière de gouvernance et de supervision."

En décembre 2020, lors de la 47e réunion du CCP de l'ONUSIDA, le CCP a approuvé la création d'un comité indépendant de supervision.

But

1. Le Comité consultatif indépendant externe de supervision (CCIES) est un organe subsidiaire du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA (CCP) créé sous l'autorité du CCP, comme le prévoit l'ECOSOC et comme le décrit le Modus Operandi de l'ONUSIDA. Le CCIES est un organe consultatif mandaté pour fournir des conseils d'experts indépendants et externes au CCP et au Directeur exécutif de l'ONUSIDA dans l'exercice de leurs responsabilités de gouvernance et de supervision, y compris l'évaluation de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de la gestion des risques et des processus de gouvernance de l'ONUSIDA. Le rôle de le CCIES est de renforcer la responsabilité et la supervision au sein de l'ONUSIDA.
2. Le CCIES fournit des conseils au CCP et au directeur exécutif sur
 - a) La qualité et le niveau des rapports financiers, de la gouvernance, de la gestion des risques et des contrôles internes au sein du secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - b) Les réponses et les mesures prises par la direction du secrétariat de l'ONUSIDA concernant les recommandations de l'audit interne et externe ;
 - c) L'indépendance, l'efficacité et l'objectivité des fonctions d'audit interne et externe ; et
 - d) L'interaction et la communication entre le CCP, le réviseur externe, l'auditeur interne, le responsable de l'éthique et la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA.

Responsabilités

3. Les responsabilités spécifiques du CCIES consistent à conseiller le CCP et le directeur exécutif sur les points suivants :
- a) Rapports financiers et rapports sur les résultats : examen des questions découlant des états financiers vérifiés et des rapports financiers et rapports sur les résultats produits pour le CCP.
 - b) Comptabilité : examen de la pertinence des méthodes comptables, des normes et des pratiques de divulgation, ainsi que des changements et des risques qui y sont liés.
 - c) Audit externe : examen de la portée, du plan et de l'approche des travaux du vérificateur externe des comptes, et suivi des recommandations de l'audit externe.
 - d) Audit interne : examen du champ d'application, du plan, des ressources, des performances de la fonction d'audit interne et de l'auditeur interne, ainsi que de la pertinence de l'indépendance de cette fonction, et suivi des recommandations de l'audit interne.
 - e) Gestion des risques et contrôles internes : examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne du Secrétariat de l'ONUSIDA, y compris les pratiques de gestion et de gouvernance interne.
 - f) Règlement financier et règles de gestion financière : examen du fonctionnement et de l'efficacité du règlement financier.
 - g) Conformité : examen des systèmes établis par le secrétariat de l'ONUSIDA pour maintenir et promouvoir la conformité aux lois, règlements, politiques et normes élevées d'intégrité et de conduite éthique afin de prévenir les conflits d'intérêts.
 - h) Suivi des questions et des tendances découlant des rapports financiers et des rapports de performance du Secrétariat de l'ONUSIDA, y compris les rapports d'audit, et conseil du CCP sur les implications pour l'ONUSIDA ;
 - i) Examen de la fonction d'éthique, de la fonction d'enquête et des mesures prises pour prévenir la fraude, et fourniture de conseils à ce sujet ;
 - j) Suivi de tous les rapports du CCI publiés et des recommandations pertinentes pour l'ONUSIDA ;
 - k) Examen des rapports de l'auditeur interne et suivi du nombre d'enquêtes ouvertes et des progrès réalisés à l'issue des enquêtes sur les allégations de faute à l'encontre du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - l) Établissement d'un plan de travail annuel comprenant le suivi et la surveillance de toute recommandation de contrôle interne et externe ;
 - m) Fourniture d'une mise à jour annuelle au CCP ; et
 - n) Réalisation de toute autre tâche compatible avec le mandat, à la demande du CCP.

Autorité

4. Par l'intermédiaire du Bureau du CCP, le CCIES aura l'autorité nécessaire, y compris le plein accès aux informations et aux dossiers au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA afin d'exercer ses responsabilités, sous réserve des questions de vie privée et de confidentialité. L'accès aux informations et aux dossiers sera demandé par

l'intermédiaire du Bureau du CCP.

5. Le CCIES aura un accès illimité et confidentiel à l'auditeur interne, à l'auditeur externe et au responsable de l'éthique.
6. Le mandat du CCIES peut être revu et révisé si nécessaire afin de répondre au mieux aux nouvelles priorités et aux nouveaux défis. Toute proposition de modification du mandat est soumise au CCP par l'intermédiaire de son Bureau pour approbation.
7. Le CCIES, en tant qu'organe consultatif, n'a ni autorité exécutive ni aucune autre responsabilité opérationnelle.

Composition

8. Le CCIES est composé de cinq à sept membres experts indépendants siégeant à titre personnel et dans le respect de l'éthique.
9. Pour assumer efficacement leur rôle, les membres du CCIES doivent posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau dans au moins un des domaines suivants :
 - a) les finances et l'audit ;
 - b) la structure de gouvernance et de responsabilité de l'organisation ;
 - c) la gestion des risques et le contrôle interne ;
 - d) les enquêtes ; et
 - e) la direction de haut niveau.
10. La composition du Conseil doit refléter les éléments de la composition du Conseil de direction en tenant dûment compte des éléments suivants :
11. Tous les membres du CCIES doivent posséder une solide connaissance des organisations onusiennes et/ou intergouvernementales.
12. Tous les membres du CCIES doivent maîtriser au moins une des deux langues de travail de l'ONUSIDA.
13. Les membres doivent comprendre le mandat, les valeurs et les objectifs du Programme commun de l'ONUSIDA, la structure de responsabilité, les règles pertinentes qui le régissent, ainsi que sa culture organisationnelle et son environnement de contrôle.

Indépendance

14. Le rôle du CCIES étant de fournir des conseils objectifs, les membres doivent rester indépendants et libres de tout conflit d'intérêts réel ou apparent.
15. Les membres du CCIES doivent :
 - a) ne pas se livrer à des activités qui pourraient créer un conflit d'intérêts susceptible de nuire à leur indépendance vis-à-vis de l'ONUSIDA ;

- b) ne pas être actuellement, ou avoir été au cours des trois années précédant la nomination au CCIES, employé ou engagé à quelque titre que ce soit par le Secrétariat de l'ONUSIDA, ou avoir un membre de sa famille immédiate travaillant pour le Secrétariat de l'ONUSIDA ou ayant une relation contractuelle avec lui ; le membre ne doit pas non plus avoir été candidat à un emploi au Secrétariat de l'ONUSIDA au cours de la même période ;
 - c) ne pas être actuellement, et ne pas avoir été au cours des trois années précédant la nomination au CCIES, membre d'une délégation au CCP de l'ONUSIDA, ni avoir un membre de sa famille immédiate membre d'une délégation au CCP ;
 - d) ne pas être actuellement, ou avoir été au cours des trois années précédant la nomination au CCIES, un employé d'un membre du Groupe de vérificateurs externes des comptes des Nations unies ou un membre du Corps commun d'inspection ; et
 - e) ne prétendre à aucun emploi de haut niveau au sein du secrétariat de l'ONUSIDA pendant les trois années qui suivent immédiatement le dernier jour de leur mandat au sein du CCIES.
16. Les membres du CCIES siègent à titre personnel et ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions concernant leur travail au sein du CCIES de la part d'un gouvernement, d'un constituant ou de toute autre autorité interne ou externe à l'ONUSIDA.
17. Avant la première réunion prévue du CCIES de chaque année civile, les membres du CCIES signent une déclaration annuelle d'indépendance et une déclaration d'intérêts financiers. Les membres doivent également informer le président du CCP de tout changement dans leur situation professionnelle ou de toute autre question qui pourrait être perçue comme ayant une influence sur leur indépendance ou leur capacité d'agir. En outre, les membres signeront une déclaration de confidentialité concernant leur travail en tant que membre du CCIES.

Sélection, nomination et durée du mandat

18. Les membres du CCIES sont nommés par le CCP à l'issue du processus de sélection exposé dans les paragraphes suivants.
19. Le directeur exécutif de l'ONUSIDA, en consultation avec le bureau du CCP :
- a) lance un appel à manifestation d'intérêt de personnes dûment qualifiées et expérimentées par le biais d'annonces dans des magazines et/ou journaux internationaux réputés à large diffusion géographique, ainsi que sur l'internet ; et
 - b) informe les membres du CCP et les observateurs du processus de recherche.
 - c) engage un consultant externe ou une société de recherche professionnelle spécialisée dans le recrutement pour les postes de haut niveau, pour sélectionner toutes les candidatures, interviewer les candidats jugés aptes et préparer une liste restreinte des candidats les plus appropriés sur la base des critères de recrutement. Lors de la finalisation de la liste restreinte, il sera dûment tenu compte de la diversité mentionnée au paragraphe 10. Le

consultant fournit un rapport contenant une brève évaluation des candidats non retenus.

- d) constitue un comité de sélection ; les décisions du comité de sélection seront prises par consensus ; si un consensus ne peut être atteint, la question sera soumise au Bureau du CCP.
20. Le Bureau du CCP examine la sélection finale des candidats et, s'il est en plein accord, la soumet au CCP pour examen final et approbation. Si le Bureau ne parvient pas à un accord complet, la question sera soumise au CCP.
21. Les membres du CCIES sont nommés pour un mandat de deux ans. Les mandats sont renouvelables pour un second et dernier mandat de deux ans, qui ne doit pas nécessairement être consécutif. Toutefois, lors de la première réunion du CCIES, la moitié des membres du comité seront invités à effectuer un seul mandat de trois ans afin de permettre un remplacement échelonné des membres au moment du renouvellement, ce qui permettra de garantir que tous les membres n'achèvent pas leur mandat en même temps. Par la suite, tous les mandats renouvelables seront de deux ans seulement.
22. Le poste de président et vice-président est rotationnel et est choisi par les membres du CCIES en leur sein ; le président et vice-président exercent cette fonction pendant un maximum d'un mandat de son appartenance au CCIES.
23. Un membre du CCIES peut démissionner de son poste de membre en adressant une notification écrite au président du CCP. Une nomination temporaire spéciale pour le reste du mandat du membre sortant est effectuée conformément aux dispositions du paragraphe 19 pour pourvoir à cette vacance.
24. Un membre nommé par le CCP conformément au paragraphe 23 peut être reconduit dans ses fonctions au CCIES pour un second et dernier mandat.
25. Une nomination au CCIES ne peut être révoquée que par le CCP.

Réunions

26. Le CCIES se réunit, en principe deux fois par an, normalement en mars et en septembre. Une troisième réunion peut être convoquée dans les mois qui suivent si elle est jugée nécessaire. Le nombre exact de réunions par an dépendra de la charge de travail convenue pour le CCIES et du moment le plus approprié pour l'examen de questions spécifiques. L'interprétation est assurée pendant les réunions, en tant que de besoin, dans les deux langues de travail de l'ONUSIDA.
27. Sous réserve des présents termes de référence, le CCIES peut établir son propre règlement intérieur pour aider ses membres à s'acquitter de leurs responsabilités. Le règlement intérieur du CCIES est communiqué au CCP pour son information.
28. Les délibérations du CCIES se font par le biais de discussions de groupe. En tant que tels, les membres sont censés assister à toutes les sessions prévues du Comité. Comme les membres siègent à titre personnel, les suppléants ne sont pas autorisés.

29. Les fonctionnaires de l'ONUSIDA ayant des fonctions en rapport avec les points à l'ordre du jour du CCIES peuvent être invités à participer à une réunion par le CCIES.

Rapport

30. Le président du CCIES présentera un rapport annuel contenant des conseils, des observations et des recommandations, le cas échéant, par écrit pour examen par le CCP ; un rapport en personne du président du CCIES peut être demandé par le CCP.

31. Des rapports intérimaires traitant des principales conclusions et des questions importantes peuvent être soumis au Bureau du CCP à la discrétion du CCIES ou à la demande du Bureau du CCP à tout moment. Le président du CCIES peut à tout moment informer le Bureau de tout problème grave de gouvernance.

32. Afin de promouvoir la transparence, les notes de réunion du CCIES seront publiées sur le site web de l'ONUSIDA. Si le Bureau du CCP l'accepte, les notes de réunion peuvent être expurgées afin de supprimer les informations privées et confidentielles.

Dispositions administratives

33. Les membres du CCIES fourniront leurs services à titre gracieux.

34. Les membres du CCIES, conformément aux procédures de voyage applicables aux membres du CCP :

- a) Recevront une indemnité journalière de subsistance pour les périodes de participation aux réunions du CCIES ou lorsqu'ils sont en mission officielle pour le CCIES ; et
- b) Pour ceux qui ne résident pas à Genève ou dans les communes frontalières Genève/France, auront droit au remboursement des frais de voyage pour assister aux sessions du CCIES.

35. Le secrétariat de l'ONUSIDA fournira un soutien logistique et administratif au CCIES.

36. Un examen externe périodique des performances du CCIES doit être effectué : autoévaluation chaque année et évaluation indépendante tous les 2 ans avec un rapport au CCP.

Annexe 2 : Termes de référence du panel de sélection

Termes de référence

Panel de sélection pour les membres du Comité consultatif indépendant de surveillance externe du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

Contexte

1. En décembre 2020, lors de la 47e réunion du Conseil de coordination du programme (CCP) du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le Comité consultatif indépendant de surveillance externe du Programme commun de l'ONUSIDA a été créé et ses termes de référence approuvés.^{2 2}
2. Le Comité consultatif indépendant de surveillance externe (IEOAC - Independent External Oversight Advisory Committee) est un organisme du CCP de l'ONUSIDA, dépendant du CCP, comme établi par l'ECOSOC et tel que définit dans le Modus Operandi de l'ONUSIDA. L'IEOAC est un organe consultatif mandaté pour fournir des conseils d'experts externes et indépendants au CCP et au Directeur exécutif de l'ONUSIDA, dans l'exercice de leurs responsabilités en matière de gouvernance et de contrôle, notamment pour l'évaluation de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de la gestion des risques et des procédures de gouvernance de l'ONUSIDA. Le rôle de l'IEOAC est de renforcer la redevabilité et le contrôle au sein de l'ONUSIDA.
3. L'IEOAC fournit des conseils au CCP et au Directeur exécutif sur :
 - a) la qualité et le niveau des rapports financiers, de la gouvernance, de la gestion des risques et des contrôles internes au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - b) La réponse et les actions prises par la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA concernant les recommandations d'audit interne et externe ;
 - c) l'indépendance, l'efficacité et l'objectivité des fonctions d'audit interne et externe ; et
 - d) les interactions et la communication entre le CCP, l'auditeur externe, l'auditeur interne, le responsable de la déontologie et la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA.
4. Les responsabilités de l'IEOAC sont énumérées dans les Termes de référence, en annexe du présent document (se référer à l'Annexe 1).
5. Le paragraphe 18 des termes de référence de l'IEOAC stipule que les membres de l'IEOAC sont nommés par le CCP à l'issue du processus de sélection exposé dans les paragraphes suivants :
 - "Le directeur exécutif de l'ONUSIDA, en consultation avec le bureau du CCP :

² Décision 13.3 « Accepte de créer un comité consultatif indépendant de surveillance externe, accepte les termes de référence décrits dans l'Annexe 3 du rapport et accepte de revoir, grâce aux contributions du comité consultatif de surveillance externe, les termes de référence au moins tous les 3 ans, ou plus tôt sur demande ». Vous pouvez consulter les décisions prises lors de la 47e réunion du CCP ici : https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/Decisions_%28PCB47%29_Final_EN_rev1.pdf.

² Se référer aux Termes de référence du Comité consultatif indépendant de surveillance externe de l'Annexe 1 du présent document.

- a) lance un appel à manifestation d'intérêt de personnes dûment qualifiées et expérimentées par le biais d'annonces dans des magazines et/ou journaux internationaux réputés à large diffusion géographique, ainsi que sur l'internet ;
 - b) informe les membres et observateurs du CCP du processus de recherche ;
 - c) engage un consultant externe ou une société de recherche professionnelle spécialisée dans le recrutement pour les postes de haut niveau, pour sélectionner toutes les candidatures, interviewer les candidats jugés aptes et préparer une liste restreinte des candidats les plus appropriés sur la base des critères de recrutement. Lors de la finalisation de la liste restreinte, il sera dûment tenu compte de la diversité mentionnée au paragraphe 10. Le consultant fournit un rapport contenant une brève évaluation des candidats non retenus; et
 - d) constitue un comité de sélection; les décisions du comité de sélection seront prises par consensus; si un consensus ne peut être atteint, la question sera soumise au Bureau du CCP.
- Le Bureau du CCP examine la sélection finale des candidats et, s'il est en plein accord, la soumet au CCP pour examen final et approbation. Si le Bureau ne parvient pas à un accord complet, la question sera soumise au CCP.”
6. En 2021, une société de recherche professionnelle, Oxford HR, a été recrutée pour mener des entretiens avec une longue liste de candidats et fournir ensuite une liste restreinte au panel de sélection.
 7. Le cabinet de recherche a interviewé 23 candidats et a recommandé 15 candidats "OUI" pour examen par le jury de sélection, dont 7 ont été retenus. L'un des candidats ayant un conflit d'intérêts potentiellement disqualifiant, le jury a accepté de le remplacer par un autre candidat tout aussi qualifié. Il reste donc 8 candidats recommandés et 6 candidats "PEUT-ÊTRE". Compte tenu du nombre de candidats qualifiés, il a été convenu que les candidats hautement qualifiés qui n'ont pas été retenus à l'issue de cette phase de sélection seraient inscrits sur une liste en vue d'un examen ultérieur, sous réserve de leur accord.
 8. Lors de la réunion inaugurale de l'IEOAC, il a été convenu que trois membres exerceraient un mandat de trois ans non renouvelables se terminant le 31 décembre 2024. Les quatre autres membres avaient des mandats de deux ans renouvelables, qui expireront le 31 décembre 2025.
 9. Lors de la 53ème réunion du CCP en décembre, le CCP a approuvé le renouvellement des mandats des quatre membres de l'IEOAC pour une durée de deux ans. Le Conseil a également demandé à la Directrice exécutive, en consultation avec le Bureau du CCP, de lancer le processus de sélection des nouveaux membres du Comité consultatif indépendant de supervision externe pour 2025 - 2026 et 2026 - 2027. Il est donc nécessaire de sélectionner trois nouveaux membres pour l'IEOAC à compter du 1er janvier 2025, et quatre nouveaux membres à compter du 1er janvier 2026.
 10. Lors de la [première réunion du Bureau du CCP 2024](#), qui s'est tenue le 31 janvier 2024, les membres du Bureau ont convenu par consensus que le comité de sélection proposerait les trois nouveaux membres pour 2025-2026 à partir de la liste existante de candidats qualifiés que le cabinet de recherche avait identifiés en 2021. Pour les quatre candidats pour 2026-2027, le Bureau, en consultation avec la Directrice exécutive, lancerait un nouveau processus conformément au mandat de l'IEOAC.

Création du Panel de sélection pour le remplacement des membres sortants de l'IEOAC

11. Conformément au mandat de l'IEOAC, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, en consultation avec le Bureau du CCP, constituera un panel de sélection dans le cadre du processus de sélection et de nomination des membres de l'IEOAC.
12. Alors que le panel de sélection initial constitué en 2021 avait pour but de sélectionner les premiers membres de l'IEOAC, la création de ce panel de sélection vise à remplacer les membres sortants de l'IEOAC dont le mandat expire le 31 décembre 2024.
13. Suite à la sélection des premiers membres de l'IEOAC et lors de son approbation, il a été convenu que les candidats qualifiés qui n'ont pas été retenus lors de ce tour seraient inscrits sur une liste pour un examen ultérieur, sous réserve de leur accord. Il s'agit là d'une bonne pratique pour la sélection future des nouveaux membres de l'IEOAC.

Objectif

14. L'objectif du panel de sélection est d'examiner la liste restreinte de candidats pour l'IEOAC, telle qu'elle a été reçue par le cabinet de recherche externe, et de faire des recommandations au CCP sur la sélection finale de 1 à 3 membres de l'IEOAC.

Membres du Panel

15. La Directrice exécutive et le bureau du CCP ont convenu que le Panel de sélection doit être composé de onze membres, nommés comme suit:
 - a) cinq membres nommés par chacun des groupes régionaux des États membres de l'ECOSOC ;
 - b) deux membres nommés par la délégation des ONG ;
 - c) trois experts venant de comité de contrôle coparrainants existants nommés par les coparrainants ;
 - d) un membre du personnel du Secrétariat occupant une fonction ex officio.
16. Les membres du Panel de sélection interviennent à titre personnel et ne doivent solliciter ni accepter d'instructions concernant leur travail d'aucun gouvernement, membre ou autre autorité interne ou externe à l'ONUSIDA.
17. Bien que les membres peuvent venir de n'importe quel pays, l'individu ne peut servir de représentant d'un État membre ou d'un groupe d'intérêt du CCP.
18. Le Panel de sélection choisira un(e) président(e) parmi ses membres.

Responsabilités du Panel de sélection

19. Les responsabilités du Panel de sélection seront :
 - a) d'examiner le système de notation développé pour évaluer les candidats
 - b) d'examiner le rapport préparé par la société de recrutement professionnelle, ce qui inclut :
 - i. une liste de candidats potentiels ;

- ii. des profils détaillés des chaque candidat qualifié, notamment leurs références ;
 - iii. l'évaluation des candidats inaptes ; *et*
 - iv. un rapport rapide.
- c) d'évaluer la liste de présélection des candidats en utilisant les Termes de référence de l'IEOAC, inclus dans l'Annexe 1, et le système d'évaluation inclus dans l'Annexe 2 du présent document.
 - d) recommander au moins un et jusqu'à trois candidats comme membres de l'IEOAC.
 - e) envoyer la liste des candidats recommandés au bureau du CCP, accompagnée d'une brève justification pour chaque recommandation

Modalités de travail et principes directeurs du travail du Panel de sélection

20. Les membres du Panel de sélection doivent, individuellement et collectivement, appliquer dans leur travail les principes suivants :

- a) **Consensus** : Les recommandations du Panel de sélection doivent être faites par consensus. Si le Panel ne parvient pas à un consensus, la question sera soumise au bureau du CCP.
- b) **Confidentialité** : Les membres du Panel de sélection doivent maintenir une stricte confidentialité dans leur travail pour protéger la vie privée des candidats.
- c) **Déclaration de conflit d'intérêts** : Les membres du Panel de sélection doivent déclarer tout conflit d'intérêts potentiel concernant un candidat et doivent se récuser selon la situation.
- d) **Diversité** : Le Panel de sélection doit assurer la diversité parmi les candidats recommandés en tenant compte de la répartition géographique, de la parité des sexes, de l'expérience dans les secteurs public, privé et à but non lucratif, et du niveau de développement économique du pays.
- e) **Expertise** : L'évaluation des candidats et les recommandations du Panel de sélection seront basées sur les Termes de référence de l'IEOAC ainsi que sur l'expertise et l'expérience pertinentes décrites dans le rapport de la société de recrutement professionnelle. La compétence et l'expertise des candidats seront les considérations les plus importantes pour déterminer les recommandations du Panel de sélection.
- f) **Diligence éthique** : Le Panel de sélection examinera attentivement le rapport rapide qui lui sera fourni afin de veiller à ce que les candidats recommandés adhèrent aux valeurs d'honnêteté, de transparence, de redevabilité, d'intégrité et de travail en équipe.

Modalités opérationnelles

21. En principe, le Panel de sélection doit se réunir deux fois. Lors de la première réunion, le Panel de sélection élira un(e) président(e) parmi ses membres, mettra en place ses méthodes de travail, examinera les Termes de référence de l'IEOAC et le système d'évaluation des candidats, et rencontrera l'entreprise de recrutement pour discuter de la liste restreinte.

22. Le rapport comprenant la liste des candidats présélectionnés, leurs profils et l'évaluation rapide seront envoyés au Panel de sélection avant la première réunion. Chaque membre devra fournir une évaluation des candidats avant la deuxième réunion en utilisant le système de notation de l'Annexe 2.

23. Lors de la deuxième réunion, le Panel de sélection achèvera son évaluation des candidats et se mettra d'accord sur une liste de candidats recommandés et sur la justification de chaque recommandation. Le Panel de sélection peut demander une troisième réunion s'il le juge nécessaire après avoir examiné son calendrier.

24. Les réunions se tiendront virtuellement et bénéficieront du soutien administratif du Secrétariat de l'ONUSIDA. L'équipe de gouvernance du Secrétariat de l'ONUSIDA aidera également le Panel de sélection à obtenir des conseils juridiques indépendants, le cas échéant, et à garantir une procédure régulière, comme le prévoient les Termes de référence de l'IEOAC et les documents fondateurs.

Calendrier prévisionnel des actions

24 avril 2024	Appel à la nomination des membres du Panel de sélection envoyé aux membres du CCP
2 mai 2024	Date limite de nomination des membres du Panel de sélection
3 mai 2021	Création du Panel de sélection par la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, en consultation avec le Bureau du CCP
3 mai 2024	Envoi de la liste des candidats qualifiés, des profils des candidats et du rapport de diligence raisonnable au Panel de sélection
6 mai 2024	Première réunion du Panel de sélection
10 mai 2024	Les membres du Panel de sélection soumettent leur évaluation des candidats l'ONUSIDA (se référer à l'Annexe 2)
13 mai 2024	Deuxième réunion du Panel de sélection
16 mai 2024	Envoi des recommandations du Panel de sélection par leur président(e) au bureau du CCP
25-27 juin 2024	Le Bureau du CCP propose la liste finale des candidats sélectionnés aux membres du CCP pour approbation lors de la 54ème réunion du CCP

Annexe 3 : Système d'évaluation

Chaque candidat sera évalué par chaque membre du Panel de sélection. Les membres du Panel soumettront leur évaluation au Secrétariat de l'ONUSIDA avant leur deuxième réunion. Ces évaluations seront consolidées pour aider le Panel de sélection à faire ses recommandations finales par consensus au Bureau du CCP et au CCP.

Niveau des éléments					
Aucun élément probant	Presque aucun élément probant	Quelques éléments	Élément probant	Élément convaincant	Élément très convaincant
0	1	2	3	4	5

Compétences fondamentales
Au moins 10 ans d'expérience à un poste de direction dans des organisations complexes
Connaissance approfondie d'au moins un des domaines suivants : finances et audit, gouvernance et comptabilité, gestion des risques et systèmes de contrôle internes, éthique et lutte contre la corruption, direction générale
Connaissance et expérience avérées des Nations unies et/ou des organisations intergouvernementales
Compréhension des concepts juridiques généraux
Capacité avérée à formuler des recommandations à différents niveaux d'une organisation multiculturelle
Expérience éprouvée de prestation de services consultatifs à des parties prenantes au niveau exécutif
Expérience dans un comité de surveillance
Dévouement et engagement envers les valeurs et le travail de l'ONUSIDA

Annexe 4 : Curriculum vitae pour la proposition de sélection finale des candidats

CV d'Ana-Mita Betancourt

ANA-MITA BETANCOURT

ANAMITABETANCOURT@GMAIL.COM
WWW.LINKEDIN.COM/IN/ANA-MITABETANCOURT/
(202) 286-3165

PROFIL : Avocate spécialisée dans le développement et la finance au niveau international ; plus de 30 ans d'expérience dans les projets de financement du secteur privé et les politiques et programmes de développement durable. Ancienne General Counsel at World Bank Group et senior executive à l'Inter-American Development Bank. Son expertise comprend de conseiller les conseils d'administration sur des questions de gouvernance et la gestion des risques financiers, de réputation, environnementaux et sociaux, de travailler avec des mécanismes de responsabilité indépendants et de s'engager auprès de diverses parties prenantes. Antécédents en matière de leadership et de bénévolat au sein de la communauté. Candidate issue de la diversité LGBTQ ; citoyenne américaine ; parle couramment l'anglais et l'espagnol.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES PRO BONO RÉCENTES :

- Expert Advisor, **International Donor Advisory Council, SAGE** (2023 - à aujourd'hui), New York, N.Y.
 - Conseille le SAGE, la principale organisation de défense et de services pour les aînés LGBTQ+ sur le développement d'une stratégie et de partenariats internationaux.
- Diocesan Intake Officer, Episcopal Diocese of Washington D.C. (2021 - à aujourd'hui)
 - En qualité d'**Intake Officer for the ecclesiastical accountability mechanism**, procède à des recherches de faits, de manière indépendante et confidentielle, sur les plaintes officielles pour mauvaise conduite déposées contre des membres du clergé et formule des recommandations sur les mesures disciplinaires ou de résolution des litiges.
- **Racial Justice Task Force** Volunteer, St. Margaret's Episcopal Church (2021 à aujourd'hui), Washington, D.C.
 - A dirigé avec succès le développement et la réalisation de la campagne d'allègement de la dette médicale et a élaboré un programme innovant en matière de diversité des fournisseurs.
- Board of Directors Member, Association of Retirees, Inter-American Development Bank (IDB) (mai 2020- mai 2022), Washington, D.C.
 - **Coordinator, Governance Committee.** A dirigé avec succès des efforts en vue d'assurer l'augmentation des moyens de subsistance des pensionnés. A renforcé la gouvernance d'une société sans but lucratif par l'élaboration de nouvelles politiques en matière de conflits d'intérêts, de protection des dénonciateurs, de rétention des documents, des processus d'évaluation du Conseil d'administration et d'élaboration de règlements pour le Conseil d'administration.
 - **Membre du Pension Committee** et supervision d'un fonds de pension évalué à 4,7 milliards de dollars (2019).
- Special Advisor to the President et **Member, Advisory Council**, Friends of Puerto Rico (2017-septembre 2022), Washington, D.C.
 - A dispensé des conseils sur les nouveaux programmes d'entrepreneuriat et de mentorat pour les jeunes, pour cette ONG dont le but est de créer des opportunités d'emploi dans le cadre du développement économique de Porto Rico.
- **Membre de l'External Consultative Group, IDB** (2017-2019), Washington, D.C.
 - A participé au tout premier panel d'experts externes indépendants chargés de conseiller le mécanisme indépendant de responsabilisation de la BID (MICI) sur les stratégies visant à promouvoir l'accès et les interactions efficaces avec les diverses parties prenantes et à renforcer la transparence et la prévisibilité. Co-auteur du rapport « Promoting Best Practices » (2020).

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE :**MULTILATERAL INVESTMENT GUARANTEE AGENCY (MIGA) /Washington, D.C./ 2010-2016 (a pris sa retraite en septembre 2016)***Director et General Counsel, Legal Affairs and Claims Department*

- **Expérience mondiale** : Chief legal officer au MIGA et senior executive au World Bank Group (WBG). A conseillé le Conseil d'administration représentant 180 pays, sur des questions stratégiques, opérationnelles, politiques, d'audit, de budget, d'efficacité de développement et des questions financières, de gouvernance et d'éthique. A occupé la fonction de Claims Administrator for political risk insurance claims. A dispensé des conseils sur tous les projets MIGA dans plus de 100 pays, en liaison avec les gouvernements hôtes, les investisseurs et les bailleurs de fonds. A géré et recruté diverses équipes juridiques.
- **Leadership en matière de gouvernance d'entreprise** : A remanié les politiques opérationnelles destinées à renforcer la gouvernance et promouvoir l'optimisation des processus d'entreprise. A régulièrement interagi avec les équipes d'audit au niveau du rapportage financier, du provisionnement des plaintes et de la gestion des risques. A dispensé des conseils sur la gouvernance, la transparence, la confidentialité des données, et des questions de propriété intellectuelle. A dirigé des groupes de travail à l'échelle de l'Agence sur les ressources humaines et les politiques de performance des employés.
- **Innovation opérationnelle menant à des résultats** : a dispensé des conseils sur le développement de nouveaux produits de rehaussement de crédit et d'atténuation des risques qui ont entraîné une croissance de 100 % de l'émission de garanties de l'Agence.

INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK (IDB) /Washington, D.C./ 2002-2010*Executive Secretary, IDB Independent Consultation and Investigation Mechanism; Team Leader et Manager, IDB Opportunities for the Majority Sector Office; Deputy General Counsel, Legal Department*

- **Expertise en matière de responsabilité** : a réformé le mécanisme de responsabilité indépendant pour traiter les plaintes ESG émanant des populations locales. A mené des consultations publiques dans une douzaine de juridictions, en collaboration avec les communautés locales, les représentants des entreprises et les ONG.
- **Leadership opérationnel** : A développé des projets d'une valeur de 200 millions de dollars, en six mois, pour une nouvelle initiative destinée aux populations situées à la base de la pyramide économique ; a déployé de nouveaux projets, partenariats et recherches innovantes.
- **Négociations de haut niveau réussies** : A réalisé la première reconstitution des ressources du Fonds d'investissement multilatéral d'un montant de 502 millions de dollars et a négocié avec des représentants du ministère des Finances de 38 pays.
- **Axée résultats** : A soutenu l'expansion rapide du portefeuille de prêts, qui a progressé de 1,2 milliard à 2,4 milliards et a augmenté l'exposition de garantie de 347 millions de dollars à 870 millions de dollars au cours de la dernière année de son mandat.

DARBY OVERSEAS INVESTMENTS, LTD./ Washington, D.C./2000-2002*Deputy General Counsel*

- Senior manager dans une société de gestion d'investissements représentant environ 700 millions de dollars d'actifs ; a travaillé sur un fonds de financement mezzanine pionnier de 200 millions de dollars investissant dans des projets d'infrastructure en Amérique Latine, y compris de ports, des routes et les télécoms (taille moyenne de 20 millions de dollars). A géré des questions de conformité. A géré la diligence raisonnée, les négociations et l'acquisition réussie d'un fonds d'infrastructure mezzanine asiatique de 275 millions de dollars dans un délai très court.

U.S. INTERNATIONAL DEVELOPMENT FINANCE CORPORATION (ANCIENNEMENT, OPIC)/ Washington, D.C./1989-2000*Associate General Counsel, Finance; Assistant General Counsel, Special Assets; Senior Commercial Counsel*

- Promue manager et lead workout advisor dans la société de financement du développement international du gouvernement américain. A conclu des financements de projets multipartites dans les domaines de l'énergie, du tourisme, de l'exploitation minière, la culture, des télécommunications et de l'industrie en Amérique latine, dans

les Caraïbes, en Afrique, en Europe et en Asie. A supervisé des aspects juridiques de toutes les transactions de financement direct (exposition de 240 millions de dollars) et de garantie (exposition de 3,6 milliards de dollars). A remporté le prix décerné par la Federal Bar Association après avoir été nommée par des superviseurs et des clients.

EXPÉRIENCE AU SEIN D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION, D'UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE ET AUTRE EXPÉRIENCE :

- **EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE AU SEIN D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION :** a terminé le programme « Board Ready Institute » de la Latino Corporate Directors Association (2019). A siégé dans les conseils d'administration de grands établissements d'enseignement et d'ONG locales.
- **ADJUNCT PROFESSOR, GEORGETOWN UNIVERSITY LAW CENTER,** Graduate LLM Program, a enseigné la matière intitulée « International Project Finance » (1996-2001).
- **CONFÉRENCIÈRE RÉGULIÈRE** (engagements représentatifs): The Fletcher School of Law and Diplomacy; New York University School of Law; George Mason University Schar School of Policy and Government; George Washington University School of International Affairs.
- **EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE DANS LE SECTEUR PRIVÉ :** Litiges transactionnels et commerciaux dans des bureaux d'avocats privés.

ÉTUDES POST-SECONDAIRES :

- **STANFORD LAW SCHOOL** (Stanford, Californie) – **JURIS DOCTOR**, diplôme obtenu en 1981.
- **GEORGETOWN UNIVERSITY** (Washington, D.C.) – **A.B.** diplôme obtenu cum laude en 1978. Principalement : gouvernement.

CV d'Anuradha Gupta**ANURADHA GUPTA**

700 Constitution Avenue, North East, Capitol Hill, Washington DC, 20002, États-Unis

Portable - +1-650-680-5688 E-mail - anugupta2000@gmail.com

Me concernant :

Leader mondial dans le domaine de la santé et grande passionnée des femmes, des enfants et des adolescents avec une expérience documentée de l'impact transformatif au niveau national et mondial. Plus de 35 ans d'expérience multisectorielle dans la direction d'organisations, la composition d'équipes performantes et l'introduction de changements profonds et significatifs. Excelle dans le leadership d'opinion, la formation de coalitions, la gestion multipartite, l'innovation, le redémarrage des performances organisationnelles et la gestion du changement. Actuellement présidente de Global Immunization au Sabin Vaccine Institute, Washington DC. Ancienne Deputy CEO de Gavi, un partenariat public-privé unique, reconnu pour son rôle transformatif dans l'élargissement de l'accès aux vaccins qui sauvent des vies. Avant Gavi, a dirigé le programme indien phare National Health Mission (Mission nationale de santé), le plus vaste programme de santé publique au monde et a été le fer de lance de la réussite de l'éradication de la polio et de la forte réduction de la mortalité infantile et maternelle en Inde. A occupé de nombreux postes de direction dans le domaine du développement, y compris la santé, l'éducation, le genre, la nutrition, le développement précoce de l'enfant, la protection de l'enfance, la justice sociale et l'autonomisation, la réduction de la pauvreté, le financement du développement et le développement rural/urbain. Reconnue dans le monde entier pour avoir marqué un tournant dans la lutte contre la polio en Inde, pour avoir été la pionnière d'une approche de continuum dans la santé reproductive, maternelle, infantile, néonatale et juvénile (Reproductive, Maternal, Child, Newborn and Adolescent Health (RMNCAH)) et pour avoir sociabilisé le concept des enfants « zéro dose » comme symbole de l'inégalité et des privations multiples.

Expérience professionnelle

Présidente, Global Immunization, Sabin Vaccine Institute, Washington DC (Septembre 2022- à aujourd'hui)

Points forts

A été à l'origine du cadre stratégique BRAVE and BOLD qui appelle à de nouvelles approches pour renverser la tendance à la baisse /stagnation de la vaccination.

A développé trois domaines d'impact clés pour le Sabin Vaccine Institute : ne laisser personne pour compte, rattraper le retard de vaccination contre le papillomavirus humain et faire progresser les nouveaux vaccins et les nouvelles technologies

A défendu le Global HPV Consortium qui rassemble divers agendas et agents de changement autour d'un but commun ; lancé, le 5 septembre à Kuala Lumpur avec une palette de partenaires de plus en plus large ; plus de 25 organisations mondiales / régionales/ locales ont déjà rejoint de consortium

A soutenu la recherche pour comprendre les moteurs sociaux et comportementaux de l'acceptation et de la demande de la vaccination et a rejoint le Vaccine Acceptance Research Network qui compte plus de 600 partenaires au VARN2023 à Bangkok

A galvanisé une communauté de 4 300 membres de professionnels de la vaccination dans 150 pays pour trouver des solutions locales pour récupérer, rattraper et améliorer la couverture vaccinale post-COVID-19, réduire les iniquités et préparer la vaccination tout au long de la vie

A développé la sérosurveillance, la validation de diagnostics à bas prix et la promotion du vaccin contre la thyphoïde et son

utilisation en cas d'épidémie ainsi qu'à titre d'approche synergique de l'ensemble des vaccins contre les maladies entériques et diarrhéiques, notamment la typhoïde, les shigelles, le choléra et le rotavirus, exacerbées par les chocs climatiques, les conflits et les pénuries alimentaires

A renforcé le soutien à une action synergique en matière de vaccins contre les maladies respiratoires, p. ex. contre le VRS, la grippe et le COVID-19 qui ont un impact disproportionné sur les personnes âgées et les nourrissons

Deputy CEO, Gavi, Genève (juin 2014- septembre 2022)

A dirigé le développement stratégique et la mise en œuvre de programmes ; politiques et partenariats ; suivi, évaluations et enseignements ; gouvernance, juridique, audit et assurance des risques ; gestion financière et efficacité organisationnelle

Points forts

A été à l'origine de plusieurs approches novatrices dont l'objectif était d'accroître l'engagement de Gavi au niveau des pays, à comprendre leurs besoins divers et à renforcer le rôle de catalyseur de l'Alliance au niveau de l'élargissement d'un accès équitable et durable à un portefeuille de vaccins de plus en plus important

A renforcé l'accent sur l'équité : a élaboré le concept des enfants « zéro dose » pour mettre en lumière les enfants les plus marginalisés. Au conseil d'administration de Gavi, a brillamment défendu la création d'un fonds de 500 millions de dollars US dédié à l'équité/zéro dose et à la reconnaissance par les institutions mondiales et les pays du fait que les enfants « zéro dose » sont un marqueur de privations multiples qui justifie une réponse multisectorielle. Les enfants « zéro dose » sont devenus un mantra mondial et la pierre angulaire de plusieurs stratégies mondiales, p. ex., le Programme pour la vaccination à l'horizon 2030, le Plan d'action mondial pour l'ODD3, le plan stratégique de l'UNICEF, le plan stratégique de Global Polio Eradication Strategy and Measles and Rubella Initiative's et un accent clé des plans nationaux

A augmenté l'attention portée sur le genre dans le cadre des politiques, des pratiques, de la recherche et du financement relatifs à la vaccination. A fait de Gavi un chef de file de l'égalité des genres. Gavi est devenue la première organisation mondiale à but non lucratif qui a reçu la certification d'employeur pratiquant l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Gavi a été régulièrement classée parmi les meilleures entreprises par Global Health 50/50

A introduit le concept d'hétérogénéité entre et dans les pays. Cette nouvelle approche a aidé l'Alliance à abandonner une mentalité « taille unique » et à adopter la vision de modèles de prestations de services très segmentés, centrés sur le pays et contextuel, en mettant de plus en plus l'accent sur la programmation au niveau sous-national, y compris les disparités géographiques, socio-économiques, culturelles, ethniques, religieuses et de genre

A dirigé le développement d'un nouveau cadre d'engagement des partenaires qui a déplacé les techniques et les ressources du niveau mondial vers le niveau national ou international, a créé un espace pour les partenariats multipartites, a introduit la transparence et a davantage responsabilisé, aussi bien les partenaires de l'Alliance que le secrétariat

A introduit le concept de missions conjointes de l'Alliance dans les pays pour mobiliser la volonté politique aux échelons les plus élevés, y compris les chefs d'État et les ministres des Finances et augmenter les budgets nationaux à la fois pour les vaccins soutenus par Gavi et d'autres vaccins. Il en a résulté une augmentation substantielle du cofinancement et une réduction à pratiquement zéro des manquements à ce niveau. Qui plus est, la majorité des pays Gavi se sont mis à payer pour des vaccins (traditionnels) non soutenus par Gavi précédemment payé par l'Unicef/d'autres bailleurs de fonds externes. A instauré une confiance solide entre les dirigeants des pays et GAVI

A dirigé le processus de développement stratégique en interne et supprimé le recours à des sociétés de conseil en stratégie. Gavi 5.0 a été développé en interne, sur la base de données et de preuves ainsi que des connaissances et de l'expertise d'Alliance, ce qui a permis à Alliance de se l'approprier et de rapidement le recalibrer quand la pandémie a frappé en mars 2020

A mis à profit l'expérience dans la promotion du continuum de santé reproductive, maternelle, infantile, néonatale et juvénile (Reproductive, Maternal, Child, Newborn and Adolescent Health –MNCAH) en Inde pour façonner des initiatives mondiales, p. ex. le Mécanisme de financement mondial (Global Financing Facility - GFF) de la Banque mondiale et le Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant (Partnership for Maternal Newborn Child Health (PMNCH))

A positionné Gavi comme un pionnier dans le domaine du développement. Jusqu'en 2014, Gavi était considérée comme le

'best kept secret in global development' (le secret le mieux gardé du développement mondial). A poursuivi l'exploitation et la mise à profit des données pour formuler des messages réfléchis sur l'impact transformatif de Gavi au niveau mondial et national et leur diffusion par la direction et le personnel de Gavi. Cela a contribué à accroître la notoriété de Gavi, tant au niveau mondial qu'au niveau national, ce qui lui a valu de nombreuses récompenses, de nombreux prix et de nombreuses distinctions.

Mission Director, National Health Mission/ Joint Secretary, Reproductive and Child Health, Inde

(septembre 2010 - mai 2014)

A dirigé le plus grand programme de santé publique au monde et programme phare du gouvernement indien visant à revitaliser les soins de santé primaires, à réduire la mortalité maternelle et infantile et les taux de fécondité, à contrôler les maladies infectieuses et non transmissibles et à mobiliser l'engagement communautaire dans les 35 États/territoires de l'Inde

Points forts

- A mené avec succès le programme indien d'éradication de la polio qui a été couronné d'un succès historique et saluée dans le monde entier comme un exploit en matière de santé publique ; jusqu'en 2009, l'Inde représentait plus de la moitié du fardeau mondial de la polio ; en 2012, l'OMS a retiré l'Inde de la liste des pays endémiques et en 2014, elle l'a certifiée comme étant exempte de polio. Les taux de vaccination de routine en Inde ont également considérablement augmenté
- A été la pionnière de nouvelles approches qui ont permis des gains impressionnants en termes de survie maternelle et infantile en Inde. Grand nombre de ces approches font aujourd'hui partie des bonnes pratiques mondiales et ont permis une baisse considérable des TMM et des TMI. Elles ont aussi accéléré les progrès réalisés par l'Inde au niveau des OMD 4 et 5. Qui plus est, l'Inde a également atteint un ISF de 2,1, soit bien supérieur aux projections mondiales
- A mis un accent fort sur les obstacles à l'accès y compris les obstacles financiers et dispensation intégrée de soins de santé primaires. A été, par exemple, la première à lancer un programme national de droits gratuits et garantis pour les mères et les enfants afin de réduire les obstacles aux soins de santé institutionnels dont ont bénéficié 166 millions femmes enceintes et d'enfants qui ont ainsi pu avoir accès gratuitement à des médicaments, des diagnostics, des régimes alimentaires et des moyens de transport
- Pour aller plus loin que la seule survie de l'enfant et inclure son développement, elle a conçu une initiative nationale destinée à mettre en place un dépistage sanitaire universel et une intervention précoce auprès des enfants de 0 à 18 ans pour quatre éléments essentiels : les anomalies congénitales, les maladies, les déficiences et les retards de développement y compris les handicaps. Le but était de dépister 270 millions d'enfants par an dans le cadre de ce programme financé par l'État, le premier de ce type au monde
- A introduit une nouvelle approche stratégique de la santé maternelle et infantile en Inde appelée RMNCH+ qui met l'accent sur une action intégrée, un continuum de soins tout au long du cycle de la vie et l'importance cruciale de l'engagement auprès des adolescents ainsi que de s'assurer de la santé reproductive et sexuelle et des droits qui y sont liés. A lancé un programme national destiné à se concentrer de manière détaillée sur 340 millions d'adolescents comprenant la santé mentale, l'abus de substances et la nutrition ; cette initiative a influencé la conception et les objectifs du GFF (Global Financing Facility - Mécanisme de financement mondial)
- A repositionné le programme de planning familial indien au rang de stratégie clé de l'amélioration de la santé des mères et des enfants et comme étant un droit des femmes (versus une mesure de stabilisation de la population) ; a mis l'accent sur la répartition grâce à un ensemble de mesures d'intervention (versus de simples méthodes de terminal) et autres dimensions de la santé reproductive et sexuelle, p. ex. l'avortement en toute sécurité, l'accès gratuit à des kits de test de grossesse et à des contraceptifs pour les adolescent(e)s
- A utilisé les données de manière intelligente pour attirer l'attention de manière ciblée et élaborer des programmes novateurs au niveau sous-national et mis l'accent sur 184 districts qui affichaient un taux de

mortalité maternelle et infantile disproportionnée et un taux de fécondité élevé ; cela a été repris comme une bonne pratique au niveau mondial

- A défendu une approche systémique des soins de santé fondée sur des services intégrés au niveau communautaire (nutrition, assainissement, hygiène, eau) et fait des efforts au niveau national pour mobiliser l'engagement de la communauté dans la fourniture de services de qualité, y compris des audits sociaux
- A étendu la National Rural Health Mission à une National Health Mission pour mettre encore plus l'accent sur les zones urbaines, et plus particulièrement les zones urbaines pauvres.

Autres missions clés (Inde) (1990-2010)

- Principal Secretary, Health, Government of Haryana
- Advisor to Chief Minister for health, education and social services, State of Haryana
- Joint Secretary to Government of India, Ministry of Human Resource Development
- Principal Secretary, Women & Child Development, Government of Haryana
- Secrétaire principale, Justice sociale & Autonomisation du Gouvernement de l'État de Haryana
- Special Secretary, Finance, Government of Haryana
- Vice-Chancellor, State University for Women
- Chairperson, National Council for Teacher's Education
- Member Secretary, All India Council for Technical Education
- Higher Education Commissioner to Government of Haryana
- Home Secretary, Union Territory of Chandigarh
- Administrator, Haryana Urban Development Authority

Points forts

- A dirigé les efforts de l'Inde pour garantir l'éducation gratuite et universelle des enfants comme un droit légal
- A beaucoup travaillé sur le développement du capital humain. Une initiative clé d'introduction de vastes réformes pour améliorer la qualité des cours professionnels dans plus de 500 institutions d'enseignement à travers le pays
- A conçu un programme à grande échelle de transferts d'espèces destinés aux enfants pauvres et désavantagés et des incitants plus importants pour les filles afin de lutter contre l'exclusion et améliorer la parité des genres dans l'enseignement élémentaire
- A dirigé des programmes de lutte contre la malnutrition sévère et aiguë chez les enfants au niveau national
- A été à l'origine de la surveillance communautaire dans l'ensemble du pays et de l'établissement d'une liste des mères participant activement au programme national des repas scolaires qui a inclus plus de 150 millions d'enfants, impliqué la participation de plus de 3 millions d'enseignants et de travailleurs communautaires sur une base quotidienne, en plus de la conclusion de partenariats avec des fondations et des institutions de la connaissance
- A mobilisé les communautés en faveur du développement durable A été, par exemple, à l'origine d'une initiative destinée à autonomiser plus de 500 000 femmes éduquées dans plus de 6 000 villages en les organisant en organisations non gouvernementales (ONG) dirigées par la communauté pour agir en qualité d'agents du changement social durable
- A travaillé au renforcement de centaines de groupes d'entraide de femmes qui ont permis d'élargir leur accès à des financements, d'accroître leurs compétences, d'avoir un meilleur accès aux marchés et de les sortir de la pauvreté
- A mis sur pied une Université exclusivement réservée aux femmes, qui leur offre un large éventail d'opportunités tant éducationnelles que professionnelles, y compris des cours de médecine, d'ingénierie et de management
- A planifié l'organisation de districts dans des zones inexplorées mais à haut potentiel pour créer des logements inclusifs et des infrastructures et services urbains pour les populations pauvres et les squatters

Autres rôles de leadership

Leadership au niveau mondial

- A récemment été invitée à rejoindre le Global Women Leaders (GWL) Voices par Helen Clarke, ancienne première ministre de Nouvelle Zélande et Susana Malcorra, ancienne ministre des Affaires étrangères d'Argentine. GWL Voices regroupe des femmes, leaders au niveau mondial, qui ont fait preuve d'un profond engagement pour améliorer les conditions de vie de l'humanité par le biais de leurs contributions à un environnement multilatéral
- Elle est un leader d'opinion qui a contribué à des centaines d'articles, d'articles d'opinion, des discours d'introduction et des présentations sur des sujets relatifs à l'enfance et à la vaccination au cours de la vie, la couverture sanitaire universelle et les soins de santé primaires, l'équité sanitaire et les enfants « zéro dose », l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres, la sécurité sanitaire mondiale et la préparation aux pandémies, l'action et l'intégration multisectorielle, les systèmes de santé résilients et le développement durable
- A joué un rôle de premier plan dans l'élaboration d'initiatives mondiales en matière de santé, par exemple : Immunization Agenda 2030, Global Action Plan relatif à l'ODD3, Global Financing Facility, Partnership for Maternal Newborn and Child Health, Family Planning 2020, Every Woman Every Child, Call to Action on Child Survival, et la récente initiative HPV Global Action
- Intervenante dans le cadre d'événements mondiaux majeurs : UNGA, World Health Assembly, Women Deliver, World Health Summit, World Vaccine Congress, International Paediatric Congress etc.
- A été membre d'importants comités mondiaux : Immunisation Agenda 2030 Partners Council, Global Equity Reference Group on Immunisation, Investors Group of the Global Financing Facility (GFF), UHC2030 Steering Committee, International Committee on pandemic preparedness créé par la National Academy of Medicines, USA, Leadership Team of Measles and Rubella Initiative and Health Campaigns Effectiveness
- Ancienne co-présidente de Partnership for Maternal Neonatal & Child Health (PMNCH); et board member, activement impliquée dans la défense ardente de la santé des femmes et des enfants
- Ancienne membre de l'Advisory Board, Merck for Mothers
- Sur invitation spéciale de la Secrétaire d'État américaine, Mme Hillary Clinton, a siégé au Steering Committee for « Child Survival : Call to Action », juin 2012, Washington D.C. ; l'Inde était un des pays co-organisateurs de cet événement décisif.
- A représenté l'Inde à la Commission d'information et de responsabilisation pour la santé de la femme et de l'enfant (Commission of Information & Accountability (COIA)) créée par le Secrétaire général des Nations Unies dans le cadre de la stratégie mondiale pour la santé des femmes et des enfants, Chaque femme, chaque enfant
- A lancé un appel pour ramener le planning familial dans le discours mondial : co-présidente du Stakeholders Group on Family Planning créé pour le London Family Planning Summit, 2020
- A été membre du Global Reference group pour donner une orientation stratégique pour la Family Planning 2020 initiative
- Membre du Groupe mondial responsable du développement d'un 'Investment Framework for Women's and Children's Health beyond 2015'; co-auteur d'un exposé de position intitulé 'Healthy Women & Children at the Heart of Sustainable Development' publié dans The Lancet pour défendre l'attention inchangée sur la santé reproductive maternelle, néonatale et juvénile dans les ODD
- A siégé au Global Newborn Action Advisory Group

Leadership au niveau national (Inde)

- A été membre de plusieurs Boards of Governors/Governing Bodies of premier educational institutions/organizations including Indian Institute of Management (IIM), Ahmedabad; Indian Institute of Management, Bangalore; Indian Institute of Management, Kozhikode; School of Planning and Architecture, New Delhi; National Institute of Technology and Industrial Engineering (NITIE), Bombay; National Council for Teachers' Education, All India Council for Technical Education etc.
- A été membre du National Core Group on EDUSAT (Satellite lancé par l'Organisation indienne pour la recherche spatiale consacrée exclusivement à des fins éducationnelles)
- A été membre du National Board of Accreditation, Inde
- Ancienne présidente de la RMNCH+A Coalition, Inde ; co-organisatrice du Mission Steering Group (équivalent au cabinet national /conseil des ministres) de la National Health Mission et présidence/membre/organisatrice de plusieurs autres instances stratégiques

Personne ressource / Enseignante à temps partiel

- Bloomberg School of Public Health, John Hopkins University, États-Unis
- Lal Bahadur Shastri National Academy of Administration, Inde
- State Institutes of Public Administration
- Administrative Staff College of India, Hyderabad
- Business School, Coventry University, UK
- Department of Management, University of Wollongong, Australia

Prix et distinctions

- A reçu le Global Australian Award, 2022
- University of Wollongong's Alumni Award for Social Impact, 2021
- S'est vue décerner la plus haute distinction civile pour service public par le Président de la République démocratique du Congo
- A reçu la Cross of Labour (Croix du travail) des mains du Président du Laos pour sa contribution à la santé de la population de la RDP lao
- A reçu les honneurs du Gouvernement du Pakistan pour avoir amélioré la santé des enfants au Pakistan
- A reçu la distinction Public Health Excellence du gouvernement indien en 2022
- Elle se classe parmi les 10 femmes les plus influentes désignées par l'IAS dans le livre 'Women of Influence' de Rajni Sekhri Sibal, India Penguin, 2017
- Elle figure dans '300 Women Leaders in Global Health' publié par le Global Health Centre of the Graduate Institute of International and Development Studies, 2015
- Sous ma direction sur la période de 2014-2022, Gavi a remporté le prix prestigieux Lasker-Bloomberg Public Service Award (2019), Princess of Austrias Award for International Cooperation (2020) et s'est classé en tête du classement Global health 50/50 pendant 4 années consécutives en ce qui concerne l'égalité des genres

Éducation**Enseignement de plein exercice**

- Master's in Business Administration: Wollongong University, Australie
- Advanced Study in Public Administration : Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, États-Unis
- Masters in English Literature: Kurukshetra University, Inde
- Bachelor of Arts in Psychology & English Literature: Kurukshetra University, Inde

Formations pour dirigeants

- Finance & Accounting: Stanford Graduate School of Business, Stanford University, États-Unis
- Global Perspectives on Governance : *Harvard Kennedy School, Harvard University, États-Unis*
- Performance Management : *Harvard Kennedy School, Harvard University*

CV de Suresh Raj Sharma

DR. SURESH RAJ SHARMA
M.com. (TU), MBA (SIUC), DBA (SIUC), FCCA (UK)

Professionnel aguerri jouissant d'une expérience et d'une expertise internationales dans les domaines de la gestion générale et la gouvernance, y compris la planification stratégique, la gestion du changement, la gestion financière, l'éthique, la supervision, la gestion des résultats et la gestion du risque d'entreprise avec un accent plus particulier sur les organisations intergouvernementales et internationales.

QUALIFICATIONS ACADÉMIQUES ET PROFESSIONNELLES

- DBA (Doctor of Business Administration). Southern Illinois University at Carbondale, (SIUC), Illinois, États-Unis
- MBA (Masters in Business Administration). SIUC
- FCCA, Fellow Member of the Association of Chartered Certified Accountants, UK.
- M. Com. (Masters in Commerce). Tribhuvan University, Kathmandu, Népal.
- B. Com. (Bachelor in Commerce). Nepal Commerce College, Kathmandu, Népal.
- I. Com. (Intermediate in Commerce). Nepal Commerce College, Kathmandu, Népal.
- SLC (School Leaving Certificate). Padmodaya High School, Kathmandu.

ENGAGEMENTS BÉNÉVOLES

PROFESSIONNELS

- Membre du Comité consultatif indépendant du Secrétariat de l'ONU pour les questions d'audit. (depuis janvier 2023)
- Membre du Comité consultatif indépendant du Secrétariat de l'ONU pour les questions d'audit, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) (depuis juin 2018 ; présidence 2019-2020)
- Membre de l'Organisation météorologique mondiale, Genève (2013-2019)
- Présidence (2014-15) et membre de l'Advisory Committee on Internal Oversight, Relief and Works Agency for Palestinian Refugees (UNRWA) (2012-2015)

SOCIAUX

- Membre de l'Advisory Committee Pragati Sikshya Sadan (collège), Kopundole, Lalitpur, Népal (depuis 2016)
- WFP Alumni Network : Président (2015-2019)
- FIPMO (Former International Professionals of Multilateral Organizations), Népal Advisor (2021-23); Chairman (2017-2021); Secretary General, FIPMO, Népal (2015-2017)

EXPÉRIENCE ET RÉALISATIONS

Programme alimentaire mondial des Nations Unies, Rome, Italie (août 1989 à mars 2013)

Inspector General et Director, Oversight Office (2008- 2013)

Responsable de la gestion des fonctions d'audit interne, d'inspection et d'investigation au PAM- rapportait au Directeur exécutif, Comité d'audit du PAM et au Conseil d'administration du PAM.

Director, Ethics Office (2008)

A mis en place la fonction d'éthique au PAM, y compris, la mise en œuvre de la politique de protection des dénonciateurs et de la politique en matière de divulgation de données financières et des conflits d'intérêts.

Director, Office of Change Management (2005-2008)

A formulé un cadre stratégique pour les changements organisationnels, coordonné et suivi les initiatives de changement tant internes qu'externes et s'est fait le champion exécutif des initiatives de changement organisationnel clé (notamment la mise en place d'une gestion basée sur les résultats et d'une gestion des risques).

Director, Finance Division (2001-2005)

A géré la fonction financière du PAM qui comprenait la comptabilité, les décaissements, la trésorerie et les investissements, et le développement et le soutien du personnel. A élaboré un cadre de formation et en a mis un œuvre destiné à la direction générale au niveau de la gestion financière à tous les niveaux du PAM ; a élaboré un plan et lancé la mise en place du renforcement de la capacité du personnel des services financiers nationaux en matière de gestion financière par le biais du recrutement externe et de l'évolution de carrière ; a mené 60 membres du personnel professionnel chargé des finances au Siège et a mené plus de cent professionnels à rejoindre les bureaux nationaux.

PAM, représentant et directeur de pays au Sri Lanka (1998-2001)

A géré le programme du PAM au Sri Lanka, y compris le développement innovant des premiers projets de secours et de redressement et l'intégration d'activités de développement et de secours dans le Programme de pays ; a influencé le Plan Cadre pour l'Aide au Développement qui incluait le développement et le cadre humanitaire.

Directeur (1993-98); Budget Analyst (1989-93); Office of Budget

A développé des systèmes institutionnels, qui incluaient, le cadre politique financier (ressources et financement à long terme), et a consolidé le budget relatif aux opérations et à l'administration du PAM (depuis 1994-1995).

Southern Illinois University at Carbondale, Carbondale, Illinois, États-Unis

Research Associate, Budget Office (1983-89)

A travaillé comme chercheur, tout en poursuivant ses études de MBA et de DBA, assistant le Directeur du Budget dans la formulation des politiques budgétaires, y compris l'analyse des revenus et le rapportage y afférent.

Tribhuvan University, Kathmandu, Népal

Chief of Finance Division as Deputy Chief Financial Officer (1976-1980)

Chief Financial Officer (1980-1983)

A géré la fonction financière de l'université, qui comprenait la budgétisation, la comptabilité, la trésorerie et l'audit interne ; a dirigé 66 membres du personnel financier directement au siège et plus de 200 membres du personnel financier indirectement dans plus de 80 campus, instituts et centres de recherche ; a mis en œuvre un nouveau système comptable ; a élaboré un budget global consolidé pour le système universitaire ; a lancé la préparation et la publication d'états financiers annuels basés sur la comptabilité par fonds ; a négocié des subventions budgétaires opérationnelles et de capitaux avec des ministères (ministère des Finances, ministère de l'Éducation et Commission nationale de planification).

Chargé de cours en Management Accounting, MBA Programme, Shanker Dev Campus, Kathmandu (1980-83)

Agriculture Inputs Corporation, Kathmandu, Népal

Division Chief/Planning Officer, Planning and Evaluation Division (1974-76)

A préparé un plan annuel et à long terme relatif à la commercialisation d'intrants agricoles ; a

élaboré des plans annuels et à long terme.

The United Mission to Nepal, Kathmandu, Népal

Senior Accountant/Assistant to Treasurer/Internal Auditor (1967-74)

A supervisé le fonctionnement de la Trésorerie, y compris la comptabilité, la gestion des fonds et la préparation des états financiers et des audits internes des unités dans la vallée de Kathmandu.

[Fin du document]