

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Salutations des membres du Comité des Ressources Humaines. Tout d'abord, nous voulons remercier les participants de notre conférence pour la confiance qu'ils nous ont témoignée en nous demandant de servir notre fraternité. Notre première réunion s'est déroulée les 11 et 12 août, et Jim E a été désigné président du comité. Comme décrit dans les motions acceptées à la CSM 2000, les durées des mandats ont également été décidées pendant notre réunion. Jim E et Garth P ont accepté des mandats de deux ans (un cycle de conférences). Charlotte S et Mike L ont accepté des mandats de quatre ans (deux cycles de conférences).

La réunion a débuté par un exercice pour nous aider à mieux nous connaître et à travailler ensemble vers le même but. Comme il y avait trois nouveaux membres dans le comité, nous avons passé quelque temps à mettre tout le monde au courant des travaux du comité précédent pendant l'année-conférence 1999-2000.

Notre révision du dernier rapport sur le statut de la Banque Mondiale indique qu'il y a actuellement 415 membres de la Banque – 350 membres sont actifs et 65 membres sont inactifs. Certains membres de la Banque sont inactifs parce qu'ils ont omis de mettre leur CV à jour ou de répondre à nos demandes de renseignements.

Nous avons reçu assez bien de commentaires de la part des participants à la conférence en plus des commentaires inclus dans les formulaires d'évaluation de la CSM. Ces commentaires et les commentaires écrits ont été longuement discutés durant notre réunion et les résultats de nos discussions se trouvent ci-dessous.

Plusieurs questions ont été soumises au CRH sur les formulaires d'entrevue et de référence utilisés par les membres du CRH. Chaque soumission recevra une attention équitable et complète dans nos discussions futures. Les formulaires eux-mêmes seront examinés de près et revus entre aujourd'hui et décembre 2001.

Le formulaire du CV de service sera le point de mire de notre réunion de novembre. Nous révisons continuellement le CV de la Banque Mondiale – pour le rendre aussi utile, convivial et facile à utiliser que possible – trouvant le juste milieu entre les qualifications facilement identifiables et donnant aux membres une occasion de s'exprimer sur la philosophie, l'initiative et l'expérience de service. Nous avons reçu beaucoup de suggestions d'ajouts et de coupures. Notre but est de fournir un formulaire qui :

- ◆ Ne nécessitera pas de changement profond dans les prochaines années ;
- ◆ Nécessite moins de temps pour compléter ;
- ◆ Sera complètement opérationnel dans la nouvelle base de données ;
- ◆ Fournira les informations nécessaires autant pour le CRH que le Conseil mondial de manière à proposer une liste de membres qualifiés pour servir sur les projets des Services mondiaux ; et
- ◆ Fournira les informations dont les participants à la conférence ont besoin pour élire les membres aux postes des Services mondiaux.

Nous espérons que le CV amélioré de la Banque Mondiale sera bientôt entièrement interactif, si possible pour l'été 2001. Cela implique que vous pourriez le compléter et le soumettre directement à partir du site SMNA.

Beaucoup d'entre vous nous ont posé des questions sur les procédures d'élection. Nous travaillerons étroitement avec le Comité Exécutif du Conseil mondial pour finaliser les procédures d'élection qui doivent être approuvées par les participants à la conférence.

Des problèmes d'équité entre les nominations, les rapports des profils des candidats et les CV, ainsi que leur distribution, ont assurément reçu le plus de commentaires. Nous avons déjà eu des discussions importantes sur ces questions, et nous sommes arrivés à un consensus initial sur les points suivants. Le Comité des Ressources Humaines reconnaît l'importance pour les régions d'avoir la capacité de faire des nominations régionales, et nous ne souhaitons pas ôter ou mettre de côté les nominations régionales. Nous espérons pouvoir examiner les structures et la philosophie de cette question. Nous pensons que les nominations régionales devraient être traitées différemment des nominations du CRH, tout simplement parce qu'ils ne suivent pas le même processus que les nominations faites par le CRH. Cependant, nous voulons souligner que « différent » ne signifie pas « moins bon ». Par exemple, pour mieux servir les participants à la conférence, nous pensons que les informations sur les nominations du CRH et sur les nominations régionales devraient suivre un code différent et être différents visuellement, parce que leur contenu est par définition différent. Nous n'avons pas d'objection pour ce qui est de les distribuer en même temps. Mais nous nous sommes également mis d'accord sur le fait qu'il ne serait pas utile de garder les Rapports des profils

des candidats pendant deux ou trois jours pour qu'ils puissent être distribués en même temps que les CV pour les nominations régionales – cela impliquerait davantage de candidats à passer en revue pour les participants de la conférence en moins de temps. Nous avons trouvé un consensus avec la solution de fournir aux participants de la conférence les Rapports des profils des candidats et les CV en même temps et en mettant une date limite pour les nominations régionales de quelques semaines avant l'ouverture de la conférence. Ce genre de changement nécessitera à un certain moment une action de la conférence. Nous savons que les participants pourraient opposer une résistance à ce genre de date limite. Cependant, c'est la seule manière que nous trouvons pour distribuer les deux enveloppes en même temps, tout en laissant assez de temps aux personnes pour les consulter correctement. Nous allons en discuter davantage lors de prochaines réunions, et nous espérons engager les participants de la conférence dans une discussion à propos de ce problème important pour le futur.

Beaucoup de personnes nous ont également posé des questions sur la limite de temps pour soumettre des CV. Nous savons déjà que notre processus de sélection des personnes nommées pour les élections de 2002 doit commencer au plus tard en septembre 2001. Donc la date limite pour la soumission des CV pour être à temps pour faire partie du processus doit être fixée au **1^{er} septembre 2001**. Tout CV soumis après cette date ne sera pas pris en compte pour une nomination possible aux postes d'élection à la CSM 2002. Bien sur, les CV peuvent encore être soumis après le 1^{er} septembre 2001 et peuvent rentrer en ligne de compte dans la sélection pour travailler sur des projets des Services mondiaux et dans des groupes de travail.

Nous continuons à examiner et à affiner nos lignes de guidance internes, surtout concernant le processus du CRH visant à fournir au Conseil mondial une liste de membres qualifiés de la Banque Mondiale qui pourraient avoir les qualifications requises pour travailler sur des projets ou des initiatives des SM. Nous avons l'intention de continuer à travailler en étroite collaboration avec le Comité Exécutif du Conseil mondial.

Plusieurs projets qui pourront utiliser des membres de la Banque Mondiale ont été approuvés dans le budget 2000 de la CSM : le projet de Normes de Communication des Services mondiaux ; le projet d'Évaluation et de Développement du Matériel de Service ; et le projet de Développement des Publications sur le Rétablissement (Option Y). Le Comité des Ressources Humaines fournira des listes de membres qualifiés de la Banque Mondiale pour ces projets si nécessaire.

Nous nous sommes mis d'accord sur la nécessité de devoir nous rencontrer sans doute six fois au courant des deux prochaines années : novembre 2000, février 2001, juillet 2001, octobre 2001 et mars 2001. Lors de notre réunion de novembre, nous nous réunirons quelques heures avec le Comité Exécutif du Conseil mondial afin de discuter d'éléments nous concernant tous les deux.

Nous voulons tous souligner que votre implication et votre intérêt continus sont important pour chacun de nous, et nous encourageons votre soutien continu. Veuillez nous soumettre vos idées, suggestions ou commentaires dès que possible.

En Service,
Votre Comité des Ressources Humaines