



Responsabilisation : vue d'ensemble

Rapport du Directeur général

1. À sa trente-sixième réunion en mai 2022, le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif a pris note d'un rapport contenant une vue d'ensemble de haut niveau de la responsabilisation institutionnelle de l'OMS.¹

2. Le présent rapport fait le point sur les progrès accomplis depuis lors en matière de responsabilisation institutionnelle, notamment sous la forme de changements politiques, structurels et opérationnels visant à améliorer la coordination, l'efficacité, la transparence et l'impact. Il souligne la nature transversale des fonctions de responsabilisation et la nécessité de garantir la coordination et la cohérence à l'échelle de l'Organisation afin de permettre à toutes les unités responsables de travailler en étroite collaboration. Le rapport ne présente pas un examen complet de l'ensemble des fonctions de responsabilisation de l'OMS, mais se concentre plutôt sur un certain nombre d'activités visant à illustrer les efforts d'intégration et de coordination en cours et la plus grande attention portée aux pays. Cela passe notamment par l'élaboration de politiques, de stratégies et de procédures pour lutter contre les comportements abusifs ; par l'optimisation du processus de bout en bout pour traiter les allégations d'inconduite sexuelle ; par l'adaptation à un environnement dans lequel les risques évoluent ; par le virage vers un système d'évaluation décentralisé ; ainsi que par le renforcement des capacités et des structures du Secrétariat afin qu'il soit en mesure de remplir ses fonctions de responsabilisation efficacement et de façon optimale. Enfin, le rapport résume les progrès accomplis dans la mise en œuvre par le Secrétariat des recommandations formulées par les organes directeurs, les bureaux de contrôle indépendants et les groupes consultatifs de l'OMS. Le rapport complète i) plusieurs rapports présentés à la trente-huitième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration et à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé sur les diverses fonctions de responsabilisation, notamment : le rapport annuel sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique ; le rapport annuel sur l'évaluation ; le rapport du vérificateur intérieur des comptes ; le rapport du Commissaire aux comptes ; le rapport sur les rapports du Corps commun d'inspection ; le rapport annuel sur les ressources humaines ;² et ii) le rapport sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement présenté au Conseil exécutif à sa cent-cinquante-deuxième session.³

¹ Document EBPBAC36/3 ; voir aussi le document EB151/2.

² Documents EBPBAC38/5, EB153/6, A76/23, A76/22, EBPBAC38/6 et A76/26, respectivement.

³ Document EB152/31.

CADRE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES INCONDUITES

3. Le Secrétariat continue de mettre sur pied un cadre global et une approche intégrée de la prévention de toutes les formes d'inconduite et des mesures destinées à y remédier. Après avoir mis l'accent dans un premier temps sur la prévention de l'inconduite sexuelle¹ et des comportements abusifs² ainsi que sur les mesures destinées à y remédier, toutes les stratégies et politiques connexes, y compris celles qui concernent le respect et le devoir de précaution, sont systématiquement passées en revue, puis mises à jour et consolidées afin d'en assurer l'homogénéité, la cohérence et la clarté et de garantir des pratiques fondées sur des données probantes. Là où des lacunes sont repérées, des stratégies, politiques, outils opérationnels et matériel didactique renouvelés sont en cours d'élaboration afin d'optimiser leur mise en œuvre et de vérifier dans quelle mesure ils sont utilisés. Des groupes de travail interdépartementaux ont été créés pour orienter et élaborer les stratégies, politiques, procédures et outils de mise en œuvre pertinents, et pour assurer l'adoption d'une approche unique dans toute l'Organisation. Une plateforme électronique interactive est également en cours de mise au point afin de garantir une approche conviviale à l'ensemble du personnel de l'OMS.

4. Le 28 février 2023, le Secrétariat a publié la stratégie triennale 2023-2025 de l'Organisation visant à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle,³ qui s'appuie sur les mesures et les résultats essentiels présentés dans le Plan de lutte de l'administration de l'OMS faisant suite au rapport de la Commission indépendante sur les allégations d'abus et d'exploitation sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola, ainsi que les enseignements tirés de la mise en œuvre de ce plan. La stratégie fait de la consolidation de la transparence et de la responsabilisation de l'Organisation et de ses dirigeants, ainsi que de l'institutionnalisation de la protection contre l'inconduite sexuelle dans toutes les politiques, procédures et pratiques pertinentes des priorités. Elle favorise un cadre exhaustif de politiques interdépendantes et qui se recoupent portant sur la sécurité et le respect au travail, l'éthique, la justice interne et la gestion des ressources humaines.

5. La Politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier, lancée le 8 mars 2023, regroupe toutes les inconduites de nature sexuelle au sein d'une politique unique, renforçant ainsi les cadres juridiques et de responsabilisation de l'OMS pour parvenir à une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus, du harcèlement et de la violence sexuels, ainsi que de l'inaction à leur encontre. Elle vise à combler les failles, les lacunes et le manque de clarté des documents stratégiques précédents, est conforme aux prescriptions et protocoles internationaux et des Nations Unies et définit les responsabilités des membres du personnel, des collaborateurs, des responsables, des supérieurs hiérarchiques et de l'Organisation.

6. Une nouvelle politique visant à prévenir et à combattre l'ensemble des représailles, quelle que soit la forme qu'elles prennent, est en cours d'élaboration pour remplacer la politique et les procédures de signalement des actes répréhensibles et de protection contre les représailles de 2015. La politique vise à inciter les personnes à signaler les cas d'inconduite et à participer aux vérifications et aux enquêtes sans crainte de représailles ; à faciliter les efforts déployés par le Secrétariat pour traiter les allégations de représailles, gérer les risques et protéger les personnes contre les représailles ; et à favoriser un environnement dans lequel l'OMS fonctionne de manière transparente et responsable.

¹ L'inconduite sexuelle, telle qu'elle est définie dans la *Politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier* (<https://www.who.int/fr/publications/m/item/WHO-DGO-PRS-2023.4>, consulté le 11 avril 2023), comprend l'exploitation sexuelle, les abus sexuels, le harcèlement sexuel et toutes les formes de comportements sexuels interdits.

² Selon la définition de la politique de l'OMS intitulée *Prévention et lutte contre les comportements abusifs*, les comportements abusifs comprennent l'abus d'autorité, la discrimination et le harcèlement.

³ *Prévenir et combattre l'inconduite sexuelle: Stratégie triennale de l'OMS 2023-2025*. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2023 (<https://www.who.int/fr/publications/i/item/9789240069039>, consulté le 31 mars 2023).

7. Le Secrétariat élabore également un nouveau code de déontologie de l'Organisation, qui décrit les normes de conduite éthiques attendues de l'ensemble du personnel de l'OMS de même que ses engagements institutionnels. Le nouveau code traitera du respect de la loi, de conduite personnelle et de vie privée, de gestion des conflits d'intérêts, de protection des ressources, des intérêts et de la réputation de l'OMS, et d'obligations après la cessation de service.

8. Conformément à la recommandation formulée par le Comité du programme, du budget et de l'administration à sa trente-septième réunion,¹ le Secrétariat a entrepris d'examiner la mise en œuvre appropriée des procédures établies pour rationaliser les enquêtes dans le cadre de l'élaboration d'un processus global de bout en bout pour le traitement des allégations, depuis le moment où une allégation est faite jusqu'à la décision définitive sur une affaire et l'application de mesures disciplinaires, le cas échéant.

9. À cette fin, le Comité consultatif d'experts indépendants de la surveillance a contribué à l'élaboration d'une procédure normalisée distincte pour le traitement des allégations potentielles à l'encontre du chef de Secrétariat, ainsi qu'une procédure applicable au traitement des allégations potentielles visant le Directeur du Bureau des services de contrôle interne. L'objectif est que ces procédures soient conformes aux meilleures pratiques mises en œuvre dans le système des Nations Unies et qu'elles reflètent les observations formulées par les États Membres lors de la trente-septième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration en janvier 2023.

CADRE DE RESPONSABILISATION POUR LA PRÉVENTION DE L'INCONDUITE SEXUELLE ET LES MESURES DESTINÉES À Y REMÉDIER

10. Le Secrétariat est en train de tracer les principaux processus de bout en bout liés aux fonctions de responsabilisation concernant l'inconduite sexuelle, en déterminant où et quand des sections particulières du Règlement du personnel et des procédures spécifiques doivent être appliquées, de même que le bureau chargé de diriger chaque étape du processus et d'en assurer la coordination avec les autres fonctions.

11. Le processus de bout en bout visant à prévenir l'inconduite sexuelle et à y remédier est un exemple de la façon dont plusieurs bureaux de l'Organisation collaborent pour examiner les procédures, améliorer les systèmes, fournir des orientations stratégiques et des modes opératoires normalisés, appliquer une approche fondée sur des données factuelles, promouvoir la transparence des signalements et mettre en avant une culture de tolérance zéro au sein de l'Organisation. Les responsabilités en matière de prévention de l'inconduite sexuelle et de mesures destinées à y remédier seront définies de manière à inclure les rôles et responsabilités des différentes catégories de personnel de l'OMS et leurs niveaux de responsabilisation. Différents niveaux de responsabilisation sont attribués aux membres du personnel et aux collaborateurs, aux fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement, aux représentants de pays, aux cadres ayant des responsabilités particulières en lien avec la gestion de l'inconduite sexuelle, aux directeurs régionaux, au Directeur général et aux partenaires opérationnels. Ces responsabilités seront incluses dans un cadre plus large et intégré pour toutes les formes de faute, dans lequel la chaîne de responsabilisation au sein de l'Organisation est définie, y compris la circulation des pouvoirs (de qui, à qui et à quelles fins) et la manière dont ce pouvoir est exercé.

¹ Voir le document EB152/4.

ADAPTATION À UN ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL LES RISQUES ÉVOLUENT

12. À l'échelle mondiale, les risques sont en constante évolution ; le Secrétariat et les États Membres font donc face à des défis socioéconomiques, politiques et environnementaux nouveaux, anciens et prolongés, notamment à un nombre sans précédent d'urgences sanitaires touchant toutes les Régions. Dans le même temps, le Secrétariat doit répondre à de nouvelles exigences, avec une complexification des travaux de l'OMS, sous l'influence de différents facteurs : évolution des architectures mondiales de la santé, des situations d'urgence et du développement ; appel aux États Membres, aux bailleurs de fonds et aux partenaires pour qu'ils renforcent la transparence et la responsabilisation du Secrétariat ; et attentes de la part des acteurs internes et externes pour que le Secrétariat devienne plus opérationnel, en particulier au niveau des pays et dans les situations d'urgence. En outre, le développement et l'introduction de nouvelles technologies de la santé et de nouveaux modèles de prestation de services et partenariats offrent de nouvelles possibilités de faire progresser les travaux de l'OMS, mais font également émerger des risques inédits pour le Secrétariat. En outre, la propension au risque du Secrétariat évolue, passant d'une culture d'hostilité au risque à une culture axée sur l'évaluation et la gestion des risques ainsi que le partage des risques entre les trois niveaux de l'Organisation. Compte tenu de l'augmentation des risques opérationnels et de l'évolution de la propension au risque, l'approche de la gestion des risques du Secrétariat doit être souple, tournée vers l'avenir et pleinement intégrée aux opérations institutionnelles à tous les niveaux de l'Organisation.

13. Au cours de l'année écoulée, le Comité mondial de gestion des risques, qui réunit le personnel de direction de tous les niveaux de l'Organisation, a supervisé la mise à jour des principaux risques pour l'OMS, de même que l'élaboration d'un nouveau cadre de propension au risque et d'un projet de stratégie sur la gestion du risque institutionnel, dans le but d'adopter une approche plus institutionnelle de la gestion des principaux risques. De plus amples détails sur le projet de stratégie sur la gestion du risque institutionnel et les principaux risques se trouvent dans le rapport annuel sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique.¹

14. Le projet de stratégie tient compte de l'évolution vers un Secrétariat plus opérationnel qui donne la priorité à l'exécution dans les pays et souligne la nécessité d'une responsabilisation accrue pour les opérations de première ligne, notamment de la part des représentants de l'OMS et des directeurs dans les pays. La plus grande présence et la multiplication des opérations de l'OMS dans les pays ont des incidences sur l'affectation de ressources aux bureaux de pays et aux bureaux régionaux ainsi que sur le renforcement des capacités à ces deux niveaux, où il faut notamment mettre à disposition des outils et des formations, en particulier dans les domaines de l'évaluation des risques, de la prise de décisions et de l'intégration de la gestion des risques dans la planification des programmes.

15. Pour rendre opérationnels le cadre et la stratégie, des travaux ont déjà été entrepris en vue de mettre au point des outils destinés à des domaines d'activité spécifiques afin d'appuyer les bureaux de pays et les bureaux régionaux, notamment en matière d'inconduite sexuelle ou de salubrité de l'environnement ; ces travaux seront élargis pour couvrir d'autres risques principaux.

¹ Document EBPBAC38/5.

RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ ET DES STRUCTURES DE RESPONSABILISATION DU SECRÉTARIAT

16. Un groupe informel des fonctions de responsabilisation de l’OMS,¹ présidé par le Directeur général, supervise les efforts visant à renforcer la responsabilité et la transparence globales de l’Organisation. Le groupe se réunit chaque semaine pour coordonner les activités entre les départements concernés, suivre les progrès réalisés dans la mise en application des principales fonctions de responsabilisation, s’attaquer aux obstacles à la mise en œuvre, promouvoir un fonctionnement d’équipe pour la gestion de problèmes complexes, recenser les problèmes systémiques qui appellent des mesures, et comparer les meilleures pratiques adoptées dans d’autres organisations. Cette manière de procéder permet de suivre une approche collaborative et intersectorielle pour examiner, étoffer, aligner, renforcer et mettre en œuvre les politiques, procédures, pratiques, orientations et outils de l’OMS. En 2022, l’attention de ce groupe s’est portée dans une large mesure sur les questions liées à l’inconduite sexuelle, mais l’éventail des domaines abordés s’est élargi en 2023.

17. Des difficultés sur le plan des capacités ont été recensées dans toutes les fonctions de responsabilisation et à tous les niveaux de l’Organisation. Il convient ainsi d’adopter une approche coordonnée pour renforcer les fonctions qui consolideront les trois lignes de défense de l’Organisation, à savoir : les personnes à qui a été déléguée la responsabilité de gérer les risques ; les personnes ayant des fonctions spécialisées qui déterminent les politiques, les procédures et la surveillance pour assurer la conformité ; ainsi que les personnes qui remplissent des fonctions de vérification externe ou interne.

18. L’examen des différentes fonctions et unités de responsabilisation est en cours afin d’éclairer à l’avenir la conception des systèmes et la planification des ressources humaines pour une optimisation des effectifs nécessaires, dans le but de s’assurer que les rôles et les responsabilités sont clairement définis, que les bonnes personnes possédant les bonnes compétences se trouvent au bon endroit, que les formations appropriées sont proposées pour répondre aux besoins et que des systèmes intégrés à l’appui sont élaborés. Pour évoluer vers une OMS plus opérationnelle et une augmentation des investissements en faveur de la présence dans les pays, il faut veiller à ce que les fonctions de responsabilisation soient pensées, appliquées et soutenues aux niveaux national et régional. Au cours de l’année écoulée, une attention particulière a été portée à l’examen et au renforcement des capacités de l’Organisation en matière de lutte contre l’inconduite sexuelle et de rationalisation des enquêtes.

19. Un certain nombre d’examen indépendants ont mis en évidence les défaillances structurelles du Secrétariat, notamment dans le signalement et le traitement des allégations et des enquêtes, et ont formulé des recommandations de réforme. Il s’agit notamment des examens de la Commission indépendante sur les allégations d’exploitation et d’abus sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola, du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d’urgence sanitaire et de la vérification indépendante portant sur les systèmes et procédures de traitement des cas, notamment concernant l’examen des allégations d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels reçues par le Bureau des services de contrôle interne et le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l’éthique.

20. En réponse, un certain nombre de mesures ont été prises pour renforcer la capacité du Bureau des services de contrôle interne à mener des enquêtes et pour accélérer ces enquêtes.² La structure et les fonctions du Bureau des services de contrôle interne ont été comparées à celles de bureaux similaires d’autres entités des Nations Unies et une nouvelle structure a été proposée à la trente-septième réunion du Comité du programme, du budget et de l’administration. La nouvelle structure comprend une unité

¹ La participation à chaque réunion est variable en fonction des sujets à l’ordre du jour.

² Y compris, par exemple, la suspension temporaire du paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII par le Conseil exécutif par l’intermédiaire des décisions EB150(23) (2022), EB151(12) (2022) et EB152(1) (2023), qui a contribué à l’accélération des investigations des cas d’inconduite sexuelle.

d'enquête composée de trois équipes distinctes chargées respectivement des enquêtes sur les pratiques proscrites (y compris la fraude et les infractions économiques), des enquêtes sur les abus en contexte professionnel (y compris l'inconduite sexuelle et l'abus d'autorité) et du soutien opérationnel (y compris le recueil, l'élaboration des politiques, l'assurance de la qualité et l'analyse des données d'investigation). Un nouveau chef des enquêtes a été nommé, ainsi qu'un conseiller principal auprès du Directeur général chargé de faire des suggestions concernant les enquêtes relatives à l'inconduite sexuelle. Conformément aux bonnes pratiques au sein du système des Nations Unies, le prochain Directeur du Bureau des services de contrôle interne sera recruté pour un mandat non renouvelable de sept ans au maximum.

21. En 2023, le Secrétariat s'est engagé à réaliser des évaluations externes de la qualité (tous les cinq ans) conformément aux exigences des normes professionnelles applicables, notamment : a) l'examen externe de l'évaluation de la qualité de l'Institut des auditeurs internes, effectué pour la dernière fois en 2018 et qui doit avoir lieu au troisième trimestre 2023 ; et b) une évaluation externe de la qualité de l'examen de la fonction d'enquête, comme l'exigent les Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête de la Conférence des enquêteurs internationaux, cette évaluation ayant été réalisée pour la dernière fois fin 2017 et étant prévue pour le quatrième trimestre 2023. Ces examens, qui portent à la fois sur les fonctions de vérification et d'enquête du Bureau des services de contrôle interne, contribueront à évaluer de façon plus complète et globale l'ensemble de ces fonctions, y compris le cadre réglementaire du Bureau des services de contrôle interne, les Règles de gestion financière de l'OMS et le processus de gestion des enquêtes, conformément à ce qui a été demandé par le Comité du programme, du budget et de l'administration à sa trente-septième réunion.¹

VERS UN SYSTÈME D'ÉVALUATION DÉCENTRALISÉ À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

22. Alors que des progrès acceptables ont été enregistrés dans la mise en application des évaluations institutionnelles et centralisées relevant de la politique d'évaluation de l'OMS de 2018, une grande variabilité a été constatée concernant les évaluations décentralisées, notamment pour ce qui est de faire réaliser ces évaluations et d'en faire rapport. En 2022, un cadre de mise en œuvre de la politique d'évaluation de l'OMS a été élaboré pour remédier à ces lacunes et faire appliquer la politique aux trois niveaux de l'Organisation. Le cadre fournit des orientations sur les outils et les approches qui peuvent contribuer à la réalisation de différents types d'évaluations, notamment les évaluations thématiques à l'échelle de l'Organisation, les évaluations de la contribution de l'OMS au niveau des pays et les évaluations décentralisées.

23. Compte tenu de l'importance croissante accordée par l'Organisation à la présence et à l'impact dans les pays, et de la nécessité d'y renforcer l'apprentissage, un cadre distinct a été élaboré pour l'évaluation de la contribution de l'OMS au niveau des pays. Ce cadre consolide la coordination et l'appropriation aux trois niveaux, les évaluations au niveau des pays étant demandées et gérées conjointement par le Bureau de l'évaluation et le bureau régional concerné en collaboration avec le bureau de l'OMS dans le pays.

24. La mise en œuvre globale de la politique d'évaluation de l'OMS est appuyée par un certain nombre de mesures : élargissement de la liste d'experts de l'évaluation présélectionnés, établissement d'une liste de conseillers en assurance de la qualité, élaboration d'un répertoire de rapports et de plans d'évaluation à l'échelle de l'Organisation, remise en route du Réseau mondial d'évaluation et lancement d'un programme de formation à l'intention des membres du personnel de l'Organisation chargés de l'évaluation.

¹ Voir le document EB152/4.

25. Des outils spécifiques sont en cours d'élaboration pour mettre à jour le Manuel pratique de l'OMS sur l'évaluation (*WHO Evaluation Practice Handbook*) afin d'appuyer les travaux des gestionnaires d'évaluation. Deux guides ont déjà été mis au point : les lignes directrices sur l'intégration de l'égalité des genres, de l'équité en santé, des droits humains et de l'inclusion des personnes handicapées dans les évaluations ; et le guide pratique sur l'évaluation à l'intention des directeurs de programme et du personnel chargé de l'évaluation.

26. Il faut maintenant s'efforcer de mettre en place un système d'évaluation décentralisé qui permette de rendre systématiquement compte de toutes les évaluations décentralisées de l'Organisation, de suivre les réponses de la direction et l'application des recommandations issues de ces évaluations, de définir les rôles et les responsabilités des gestionnaires en ce qui concerne les demandes d'évaluations dans leur domaine d'activité respectif, et de veiller à ce que les ressources financières et humaines nécessaires à la décentralisation des évaluations soient suffisantes.

RÔLE DU BUREAU DE L'OMBUDSMAN ET DES SERVICES DE MÉDIATION DANS LE RENFORCEMENT DE LA RESPONSABILISATION

27. Le Bureau de l'Ombudsman joue un rôle clé dans le renforcement de la responsabilisation globale de l'Organisation et dans l'appui au personnel de l'OMS alors que l'Organisation doit s'adapter à un environnement en constante évolution. Au cours de l'année écoulée, le Bureau de l'Ombudsman a mis en lumière trois questions systémiques auxquelles il faut accorder une attention particulière : promouvoir la place du règlement informel des problèmes survenant au travail au sein du système de justice interne de l'OMS ; examiner les modalités contractuelles pour s'assurer que tous les membres du personnel de l'OMS, y compris le personnel non-fonctionnaire, reçoivent des contrats appropriés qui sont adaptés à l'objectif visé et font progresser le principe de l'unité du personnel de l'OMS ; et aider le personnel de l'OMS à s'adapter à des modalités de travail hybrides en constante évolution, en s'appuyant sur la politique de l'Organisation sur l'aménagement des modalités de travail.

SUIVI DE LA MISE EN APPLICATION DES RÉOLUTIONS, DES RECOMMANDATIONS ET DES DÉCISIONS RELATIVES AUX FONCTIONS DE RESPONSABILISATION DE L'OMS

28. Les États Membres supervisent et orientent les systèmes de responsabilisation du Secrétariat au moyen d'examen et de recommandations émanant de divers organes directeurs (Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, Comité du programme, du budget et de l'administration, Conseil exécutif et Assemblée mondiale de la Santé), de groupes consultatifs (Comité consultatif de surveillance indépendant) et, si besoin, d'entités extérieures ou commissions indépendantes de haut niveau, telles que le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies et la Commission indépendante chargée d'examiner les cas d'abus et d'exploitation sexuels pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo.

29. La nouvelle plateforme interne consolidée du Secrétariat pour la gestion et le suivi des recommandations permet aux responsables de saisir des informations actualisées concernant les recommandations et les demandes présentées au Secrétariat, et d'en faire un suivi. Un tableau de bord contenant des informations pertinentes pour les États Membres a récemment été lancé.

30. Afin d'illustrer les tendances et les recoupements, l'Annexe A présente deux exemples de recommandations qui portent d'une part sur les fonctions et les systèmes de responsabilisation au sein du Secrétariat, et d'autre part sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées

à y remédier. Les informations présentées sont fondées sur les recommandations formulées entre 2015 et début 2023 par le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, le Comité du programme, du budget et de l'administration, le Conseil exécutif, le Comité consultatif de surveillance indépendant, la Commission indépendante sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola, le Commissaire aux comptes et le Corps commun d'inspection.

31. La prochaine étape pour le Secrétariat consiste à approfondir l'examen des tendances, des schémas et des causes profondes sous-jacentes pouvant expliquer les éventuelles lacunes systémiques, ainsi qu'à déterminer les enseignements à tirer d'une mise en œuvre réussie susceptibles être partagés dans l'ensemble de l'Organisation.

32. En outre, les mesures contenues dans le plan de mise en œuvre de la réforme établi par le Secrétariat et les recommandations du Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple sur le renforcement de la gouvernance budgétaire, programmatique et financière de l'OMS¹ fournissent une base supplémentaire sur laquelle procéder à des examens de synthèse relatifs à la responsabilisation et aux systèmes connexes au sein de l'OMS. Il convient de noter en particulier la réalisation d'examens/de synthèses des meilleures pratiques dans l'ensemble du système des Nations Unies et des organisations multilatérales concernant : a) la gouvernance, la responsabilisation et la surveillance, de même que les options pour une gouvernance plus efficace de l'OMS et la responsabilisation/la surveillance (point 27 du plan de mise en œuvre de la réforme établi par le Secrétariat) ; et b) des systèmes de gestion axée sur les résultats, y compris le suivi des résultats à l'échelle de l'Organisation et des mécanismes pertinents de responsabilisation (recommandation T4 du Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple).

MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION

33. Le Comité est invité à prendre note du rapport et à donner des orientations sur les questions suivantes :

- De quelle façon le Secrétariat peut-il améliorer, aux trois niveaux de l'Organisation, la mise en œuvre des recommandations existantes concernant les fonctions de responsabilisation de l'OMS ?
- Parmi les risques qui pèsent sur l'Organisation, lesquels nécessitent une attention particulière et un renforcement de la coordination et de la cohérence sur l'ensemble des fonctions de responsabilisation au cours de l'année à venir ?

¹ Documents EB152/34 et EB152/33, respectivement.

ANNEXE

PRÉVENTION DE L'INCONDUITE ET MESURES DESTINÉES À Y REMÉDIER

Depuis 2019, 136 recommandations portant spécifiquement sur la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel (désormais désignés collectivement par le terme « inconduite sexuelle ») et les mesures destinées à y remédier ont été adressées au Secrétariat, la grande majorité d'entre elles ayant été publiées entre 2020 et 2022 (127), qui venaient s'ajouter aux sept publiées en 2014. Sans tenir compte des deux recommandations de 2019 et des recommandations récentes datées de 2023, le Secrétariat avait mis en œuvre 111 des 127 recommandations publiées entre 2020 et 2022, soit 86 %.

Ces recommandations ont été formulées par les organes directeurs, le Comité consultatif de surveillance indépendant ou la Commission indépendante sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola. Elles n'incluent pas les actions contenues dans le plan de l'OMS pour la mise en œuvre du rapport de la Commission indépendante.¹ Le Secrétariat s'efforce de recouper continuellement ses activités de suivi, les progrès réalisés et l'établissement de rapports avec l'ensemble des sources de recommandations et avec la situation du plan de mise en œuvre et du cadre de suivi et d'évaluation de la nouvelle stratégie triennale visant à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle dans un souci de cohérence.

Quelques observations se dégagent de l'ensemble de recommandations sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier :

- L'ampleur de ce qui a été mis au point par les systèmes pour la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier, de même que les démarches connexes et le pourcentage élevé de mise en œuvre sont le reflet des efforts considérables et de la coordination étroite déployés par le Secrétariat, qui reposent sur nombre de fonctions de responsabilisation de l'Organisation et bénéficient de l'impulsion et de l'engagement du Directeur général.
- Beaucoup d'éléments se chevauchent et se répètent dans l'ensemble des 136 recommandations en raison de leur publication par plusieurs organes directeurs, groupes consultatifs ou groupes d'experts n'ayant pas connaissance ou ne tenant pas compte des recommandations des autres entités.
- Même si les recommandations et l'engagement pris par le Secrétariat de rendre des comptes aux États Membres ne sont pas dénués d'intérêt, le suivi et la rédaction de rapports sur un total de 136 recommandations, publiées dans leur grande majorité sur une période de deux ans, représentent un poids pour le Secrétariat.

¹ Implementation Plan of the WHO management response to the Report of the Independent Commission to investigate allegations of sexual abuse and exploitation during the response to the 10th Ebola epidemic in the provinces of North Kivu and Ituri, Democratic Republic of the Congo as of 29 January 2023. Disponible à l'adresse <https://www.who.int/publications/m/item/WHO-Implementation-Plan> (consulté le 3 avril 2023).

Tableau 1. Aperçu rapide de 127 recommandations visant à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle, regroupées en plusieurs sous-catégories d'intérêt, formulées principalement entre 2020 et 2022

Sous-catégorie : point de mire de la recommandation	Nbre de recommandations formulées	Nbre de recommandations mises en œuvre au 15 mars 2023
Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et mesures destinées à y remédier – affectation de ressources à la fonction de responsabilisation	12	11
Enquêtes : par exemple, systèmes et retards	17	16
Mesures disciplinaires après enquête	3	2
Stratégies, politiques	13	12
Système de justice interne	5	5
Responsabilités en matière de signalement (pour les allégations)	4	4
Éthique	1	1
Conditions en matière de ressources humaines pour le recrutement, ClearCheck, contrats externes	11	5
Systèmes pour prévenir et combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels au sein des programmes de gestion des situations d'urgence sanitaire	12	10
Formation des personnels	8	7
Programmes de soutien aux survivants : sensibilisation des communautés	9	8
Sensibilisation et mobilisation communautaire	5	2
Systèmes de gestion des risques	7	7
Changement de culture	6	5
Structure de l'OMS, chaîne hiérarchique, délégation d'autorité	4	4
Coordination, harmonisation (avec les partenaires)	2	2
Comptes rendus aux États Membres, suivi des avancées	8	8

Recommandations : Fonctions de responsabilisation (à l'exclusion de la prévention de l'inconduite sexuelle et des mesures destinées à y remédier), 2015-2023

Le Tableau 2 ci-dessous présente un échantillon de 258 recommandations issues de différentes sources, adressées au Secrétariat entre 2015 et début 2023, et qui mettent l'accent sur les questions et les fonctions liées à la responsabilisation. La publication de ces recommandations s'est généralement échelonnée de façon plus homogène au fil des années. On note une augmentation marquée depuis 2020, avec la publication d'environ 80 recommandations par an, contre 40 par an entre 2016 et 2019. Dans une sous-catégorie donnée, de nombreuses recommandations reviennent au fil du temps, ce qui peut refléter un problème sous-jacent récurrent ou indiquer que les différentes entités formulant les recommandations n'ont pas connaissance du fait que d'autres entités font de même. En outre, sur les 258 recommandations, 89 provenaient de rapports du Corps commun d'inspection sur des sujets pertinents.

Sur ces 258 recommandations, 13 étaient « ouvertes » et 185 ont été mises en œuvre à ce jour, soit 76 % (à l'exclusion des recommandations ouvertes).

Les observations ci-après ont été recueillies :

- Les États Membres ont demandé à maintes reprises le renforcement des ressources et des capacités au bénéfice des fonctions de responsabilisation, comme en témoignent les 27 recommandations formulées à ce sujet. Le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, le Comité du programme, du budget et de l'administration et le Comité consultatif de surveillance indépendant ont continué d'accorder une attention particulière à des fonctions clés telles que la vérification, les enquêtes, les contrôles internes, la prévention de la fraude, l'éthique, les systèmes de gestion des risques, l'évaluation, ainsi que la justice interne et le rôle de l'Ombudsman.
- Dans chaque sous-catégorie de recommandations du Tableau 2, il y avait une tendance à la répétition de recommandations similaires (et, pour certaines, presque identiques). Cela était particulièrement évident pour la gestion des risques et les énoncés sur la propension au risque.

Tableau 2. Aperçu rapide de 258 recommandations sur les fonctions en lien avec la responsabilisation (à l'exception des recommandations visant à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle), regroupées en plusieurs sous-catégories d'intérêt, formulées principalement entre 2015 et début 2023

Sous-catégorie : point de mire de la recommandation	Nbre de recommandations formulées	Nbre de recommandations mises en œuvre au 15 mars 2023	Recommandation ouverte	% mis en œuvre (à l'exclusion des recommandations ouvertes)
Cadres de responsabilisation, coordination entre les fonctions, référence générale	6	6		100 %
Fonctions de responsabilisation – affectation de ressources, capacités	32	22	2	69 %
Fonctions de vérification – générales, stratégie	7	6		86 %
Vérification – suivi des recommandations, apprentissage institutionnel	11	5	1	50 %
Vérification extérieure – suite donnée aux recommandations	5	3		60 %
Enquêtes (système)	12	6	1	55 %
Justice interne	17	10	3	71 %
Contrôles internes	24	20	2	91 %

Sous-catégorie : point de mire de la recommandation	Nbre de recommandations formulées	Nbre de recommandations mises en œuvre au 15 mars 2023	Recommandation ouverte	% mis en œuvre (à l'exclusion des recommandations ouvertes)
Éthique/conflit d'intérêt	14	11		79 %
Protection des lanceurs d'alerte	9	7		77 %
Prévention de la fraude	26	21	1	84 %
Fonction d'évaluation	16	11	1	73 %
Apprentissage institutionnel	3	1		33 %
Fonction de l'Ombudsman	10	9		90 %
Système de gestion des risques	27	18	2	72 %
Déclaration relative aux risques	8	0		0 %
Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques	28	28		100 %
Ressources humaines – pacte de responsabilisation, délégation d'autorité	3	2		66 %

= = =