Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent cinquante-deuxième session
Point 25.4 de l'ordre du jour provisoire

EB152/48
5 janvier 2023

Ressources humaines

Réforme du Bureau des services de contrôle interne

Rapport du Directeur général

1. Ce rapport fait le point sur les mesures prises par le Secrétariat depuis la cent-cinquantième session du Conseil exécutif, en janvier 2022, en vue de réformer le Bureau des services de contrôle interne, et sur les politiques et les procédures connexes établies pour donner suite aux décisions du Conseil exécutif et aux recommandations d'organes consultatifs indépendants. Il doit être examiné conjointement avec le rapport du Directeur général sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels,[1] lequel contient des informations pertinentes pour les fonctions du Bureau, et avec le précédent rapport du Directeur général, daté du 28 avril 2022, intitulé « Prolongation de la suspension temporaire d'une partie du paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII ».[2]

2. Le rapport final de la Commission indépendante chargée d'examiner les allégations d'exploitation et d'abus sexuels pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola dans les provinces du Nord-Kivu et de l'Ituri, en République démocratique du Congo,[3] a mis en évidence des défaillances structurelles dans la façon dont le Secrétariat a géré les allégations d'exploitation et d'abus sexuels. En outre, il contenait plusieurs recommandations visant à renforcer le système d'enquête du Secrétariat ainsi que les politiques et procédures qu'il applique dans ce domaine. Le Plan de lutte de l'administration, établi par l'OMS et publié en octobre 2021 afin de donner suite au rapport de la Commission indépendante, présente une série de mesures tendant à examiner et à réformer les structures du Secrétariat et préconise notamment un audit indépendant des procédures d'enquête.

3. À la suite du rapport de la Commission indépendante, afin d'accélérer les enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels et sur les comportements abusifs, le Conseil a adopté la décision EB150(23) (2022), dans laquelle il a décidé de suspendre de façon temporaire le paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII, en partie. Il a été convenu que, pendant cette suspension, le chef des enquêtes serait responsable de l'ensemble des enquêtes sur les allégations d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels et de comportements abusifs et les plaintes y afférentes et que, bien qu'il relève du Bureau

[1] Document EB152/31.

[2] Document EB151/8.

[3] Rapport final 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. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (https://www.who.int/fr/publications/m/item/final-report-of-the-independent-commission-on-the-review-of-sexual-abuse-and-exploitation-ebola-drc, consulté le 7 décembre 2022).

des services de contrôle interne, il aurait les mêmes rattachements hiérarchiques (à savoir, un rattachement direct au Directeur général) et les mêmes pouvoirs que ceux conférés actuellement dans ce domaine au Directeur du Bureau des services de contrôle interne. Par la suite, à sa cent-cinquante et unième session en mai 2022, le Conseil a adopté la décision EB151(12) dans laquelle il a décidé de prolonger la suspension temporaire de cette règle, en partie, jusqu'à la cent cinquante-deuxième session du Conseil, afin de pouvoir mener les travaux en cours à leur terme. Il avait alors été relevé que des changements structurels et procéduraux pourraient s'avérer nécessaires pour garantir que les procédures d'enquête de l'OMS soient bien adaptées à leur objet.[1]

4. Outre le rapport de la Commission indépendante, des recommandations ayant des implications sur la structure et sur les procédures du Bureau des services de contrôle interne ont été formulées par d'autres organes indépendants. Ainsi, dans son rapport à la Soixante-Quinzième Assemblée mondiale de la Santé, le Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire[2] a recommandé que les enquêtes sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels soient gérées différemment des enquêtes portant sur d'autres types de fautes graves, et que le chef des enquêtes ait les mêmes liens hiérarchiques, types d'accès, pouvoirs et voies de communication sur ses travaux, notamment au Conseil exécutif, que ceux actuellement accordés au Directeur des services de contrôle interne. En 2020, dans son rapport intitulé « Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête »,[3] le Corps commun d'inspection a recommandé que les organes délibérants des entités des Nations Unies évaluent l'adéquation des ressources et du personnel mobilisés pour assurer la fonction d'enquête.

5. Conformément au Plan de lutte de l'administration établi par l'OMS, le Secrétariat a commandé un audit indépendant afin de recenser les obstacles et les faiblesses systémiques et de préciser les améliorations à apporter aux politiques, aux processus et aux procédures destinés à prévenir et à détecter l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et à y remédier. Cet audit a été mené par une société internationale de services professionnels sous la houlette du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. Il a porté en particulier sur l'efficacité des processus de notification des allégations et de gestion des enquêtes, tels qu'appliqués par le Bureau des services de contrôle interne et le Département Conformité, gestion des risques et éthique de mi-2018 à mi-2021.

6. Le rapport d'audit, publié en août 2022, contenait notamment les recommandations suivantes, destinées au Secrétariat et intéressant le Bureau des services de contrôle interne, tendant à : évaluer le modèle opérationnel et les rôles respectifs du Département Conformité, gestion des risques et éthique et du Bureau des services de contrôle interne ; envisager un modèle d'emploi des ressources qui tienne compte des avantages de recourir à des sources internes et externes selon les tâches, les circonstances et l'environnement ; veiller à ce que les ressources et les structures en place soient suffisantes pour appuyer la mise en œuvre du Plan de lutte de l'administration ; harmoniser les procédures et les documents d'orientation et les actualiser lorsqu'ils sont obsolètes, afin d'en garantir la pertinence, et veiller à ce que l'ensemble des salariés et des autres parties les respectent ; ajouter des procédures formelles là où elles font défaut ; raccourcir les délais de premier examen des affaires et en assurer un suivi plus étroit, et réduire le temps passé à conduire les enquêtes jusqu'à leur terme ; envisager d'appliquer un processus d'évaluation et de sélection d'un logiciel spécial pour la gestion de ces affaires, qui viendrait remplacer la solution actuellement employée ; former le personnel, ou faire appel à des experts extérieurs, afin de disposer des compétences requises pour gérer les cas sensibles et traumatisants ; renvoyer aux autorités compétentes toutes les allégations crédibles de comportements délictueux ; harmoniser les orientations

[1] Voir le document EB151/2.

[2] Document A75/16.

[3] Document JIU/REP/2020/1 (https://www.unjiu.org/fr/content/rapports, consulté le 15 décembre 2022).

sur les mécanismes et les voies de signalement, notamment en tenant compte des changements apportés au service de signalement des problèmes d'intégrité ; et examiner les processus de signalement et les exemples où la confidentialité a été enfreinte afin d'édifier les protections contre les violations.

7. Par la suite, à la lumière de ces recommandations, le Secrétariat a entrepris de comparer la structure et les fonctions du Bureau des services de contrôle interne à celles de bureaux similaires dans d'autres entités du système des Nations Unies en vue de mettre en évidence les pratiques optimales susceptibles d'orienter la réforme du Bureau. Ce travail a permis d'élaborer une nouvelle structure et un nouvel organigramme, qui ont ensuite été examinés et approuvés par le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. Sur la base de la recommandation émise par ce comité et en concertation avec le Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, le Directeur général a approuvé la nouvelle structure et l'objectif de la mettre en place d'ici au mois de janvier 2023.

8. Cette nouvelle structure a les caractéristiques suivantes :

a) elle est composée de deux unités recouvrant les deux principales fonctions du Bureau des services de contrôle interne (l'audit et les enquêtes), chacune dirigée par un fonctionnaire de la classe P.6, le coordonnateur de l'audit et le chef des enquêtes, respectivement ;

b) la structure et les fonctions de l'unité chargée de l'audit demeurent inchangées, offrant une démarche systématique pour évaluer les processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance de l'Organisation et en améliorer l'efficacité ;

c) l'unité responsable des enquêtes est 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'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et les autres comportements abusifs) et du soutien opérationnel, y compris l'élaboration des politiques, le recueil et l'évaluation préliminaire des signalements, l'assurance de la qualité et l'analyse des données d'investigation ;

d) pour les enquêtes, un modèle centralisé, mais géographiquement dispersé, est appliqué, dans lequel le personnel de coordination opère depuis le Siège tandis que certains enquêteurs travaillent à distance ;

e) un modèle hybride est retenu dans lequel plusieurs enquêteurs, analystes et membres du personnel d'appui sont nommés pour une période déterminée, des consultants et du personnel temporaire ainsi qu'un vivier de collaborateurs qualifiés pouvant être mobilisés lorsque des renforts sont nécessaires ; cette combinaison de ressources humaines sera réexaminée d'ici à la fin de l'année 2023, lorsque les besoins nécessaires à moyen et à long terme seront mieux compris ;

f) une équipe d'enquêteurs adaptable, associant compétences spécialisées et plus généralistes, est constituée pour faire face aux fluctuations de la charge de travail au fil du temps tout en veillant à disposer des compétences nécessaires pour gérer les affaires les plus complexes.

9. S'agissant des questions de personnel, suivant les recommandations du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies et du Comité du programme, du budget et de l'administration à sa trente-sixième réunion,[1] et suivant l'avis du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, le Directeur général a approuvé le modèle de mandat des chefs des fonctions de

[1] Document EB151/2, dont le Conseil exécutif a pris note à sa cent cinquante et unième session ; voir également le document EB151/REC/1, procès-verbal de la première séance, section 5 (en anglais seulement).

surveillance et d'éthique, fixé à sept ans non renouvelable. Pour le recrutement à venir du directeur du Bureau des services de contrôle interne, la fiche de poste révisée tient compte de cette limite de mandat. Parallèlement, le nouveau chef des enquêtes a pris ses fonctions en octobre 2022 et le contrat du conseiller principal du Directeur général pour les enquêtes a été prolongé.

10. Outre ces réformes portant sur la structure et le recrutement, le Secrétariat a donné suite à des recommandations supplémentaires émanant du Conseil exécutif, de la Commission indépendante, du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, du Corps commun d'inspection et de l'audit indépendant en apportant les améliorations présentées ci-après :

a) les moyens d'enquête ont été renforcés en vue de résorber les retards accumulés dans les enquêtes sur les allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ; en mai 2022, l'équipe chargée des enquêtes avait traité l'intégralité de ces dossiers en suspens et elle avait également défini et respecté un délai de référence de 120 jours pour mener ces investigations à leur terme ;

b) il a été veillé à ce que les moyens supplémentaires de l'équipe d'enquête servent aussi à résorber le retard accumulé dans la conduite d'enquêtes sur les allégations portant sur d'autres formes de comportements abusifs ;

c) afin de donner suite à la décision EB148(4) (2021) sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, dans laquelle le Directeur général a été prié, entre autres, d'augmenter les moyens d'enquête de l'OMS, le budget du Bureau des services de contrôle interne pour l'exercice biennal 2022-2023 a été relevé de 4,2 millions de dollars des États-Unis (USD) par rapport au budget 2020-2021 et s'établit désormais à 15,2 millions USD ;

d) plusieurs politiques, procédures et processus de l'OMS ont été élaborés ou révisés, y compris, comme indiqué dans le rapport connexe du Directeur général,[1] un nouveau cadre global de politique générale qui intègre une nouvelle politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier ; des amendements à la politique de l'OMS visant à prévenir et à combattre les comportements abusifs ; et une nouvelle politique sur la prévention des représailles et les mesures destinées à y remédier, destinée à remplacer la politique et les procédures de 2015 ;

e) des politiques et des orientations supplémentaires sont en cours d'élaboration, notamment un Code d'éthique actualisé et un nouveau cadre juridique pour faire face aux infractions aux normes de conduite, documents associés à des orientations et des outils pour la mise en œuvre et à des procédures pour la gestion des incidents de bout en bout ;

f) le fonctionnement du service OMS de signalement des problèmes d'intégrité a été rationalisé ; celui-ci n'est plus géré par le Département Conformité, gestion des risques et éthique, mais par l'équipe chargée des enquêtes sur les fautes graves du Bureau des services de contrôle interne, afin d'améliorer encore l'efficience et de réduire les retards.

11. Les différentes réformes appliquées et les mesures prises au cours des 12 derniers mois, présentées dans ce rapport et facilitées par la suspension temporaire du paragraphe 112 de la Règle de gestion financière XII, en partie, ont d'ores et déjà amélioré l'efficience, la qualité, les moyens et la transparence

[1] Document EB152/31.

des fonctions d'enquête du Secrétariat. Cependant, les enquêtes en suspens sur les allégations de comportements abusifs, ainsi que les nouvelles allégations sur lesquelles il faudra enquêter, représentent un défi de taille pour le Secrétariat.

12. Par conséquent, afin d'éliminer totalement ce retard accumulé, le Conseil est prié d'envisager la prolongation de la suspension temporaire du paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII, en partie, jusqu'à sa prochaine session.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

13. Le Conseil est invité à prendre note du rapport et à examiner le projet de décision suivant :

> Le Conseil exécutif, ayant examiné le rapport du Directeur général,[1]
>
> A décidé de prolonger la suspension temporaire du paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII, en partie, conformément aux dispositions de la décision EB150(23) (2022). Cette décision restera effective jusqu'à la cent cinquante-troisième session du Conseil exécutif.[2]

= = =

[1] Document EB152/48.

[2] Cette décision a été prise en raison de circonstances exceptionnelles et ne crée pas de précédent.