



Rapports du Corps commun d'inspection

Rapport du Directeur général

1. Ce rapport présente les rapports et les notes du Corps commun d'inspection (CCI) du système des Nations Unies publiés depuis le dernier rapport du Secrétariat au Comité.¹ Ce cycle d'examen annuel couvre la période comprise entre octobre 2022 et décembre 2023. Le CCI a publié une note fin 2022 puis cinq rapports en 2023,² dont deux ne concernaient pas l'OMS.³ Il a également publié en 2024 trois nouveaux rapports (qui, d'après leur cote, appartiennent à la série de 2023), dont un ne concerne pas l'OMS. Les deux rapports considérés comme intéressant l'OMS seront présentés dans le rapport que le Secrétariat établira pour la quarante-deuxième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration, en mai 2025.
2. Le Secrétariat note qu'au cours de l'année 2022, le CCI a pris du retard dans ses examens, car la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) a entraîné un ralentissement ou une suspension des travaux et plusieurs examens ont donc dû être achevés en 2023.
3. La note de 2022 et les rapports de 2023 concernant l'OMS qui ont été publiés depuis le rapport établi par le Secrétariat en 2023 et qui sont abordés dans le présent rapport sont les suivants : Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness [Examen des mesures et des dispositifs de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations du système des Nations Unies : parvenir à l'efficacité institutionnelle par des moyens relevant de la gestion] (document JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) ; Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (document JIU/REP/2023/2) ; Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (document JIU/REP/2023/3) ; et Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (document JIU/REP/2023/4).

¹ Document EBPBAC38/6.

² L'ensemble des notes et des rapports du CCI sont disponibles à l'adresse <https://www.unjiu.org/fr/content/reports-and-notes> (consulté le 26 mars 2024).

³ Documents JIU/REP/2023/1 (Examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population) et JIU/REP/2023/5 (Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture).

4. Le Secrétariat formule également ses observations initiales sur les rapports du CCI au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) publiés récemment, qui sont à leur tour intégrées dans les observations consolidées des entités des Nations Unies reprises dans un document publié ultérieurement par le CCS, qui peut être consulté sur la page « Rapports » du site Web du CCI à la rubrique « Commentaires » (« Observations »).¹

MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS ADRESSÉES AU SECRÉTARIAT

5. On trouvera ci-dessous aux paragraphes 6 à 27 une synthèse de l'examen des recommandations adressées aux chefs de secrétariat des entités des Nations Unies figurant dans les rapports du CCI publiés au cours de la période allant d'octobre 2022 à septembre 2023, qui intéressent directement l'Organisation et, le cas échéant, des progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces recommandations.

Examen des mesures et des dispositifs de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations du système des Nations Unies : gérer pour parvenir à l'efficacité institutionnelle (document JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

6. *Recommandation 1 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient collaborer, dans le cadre du CCS, pour définir, d'ici à juin 2024, un ensemble commun de catégories d'auto-identification volontaire des membres du personnel en vue de suivre, d'analyser, d'évaluer et de rapporter les progrès accomplis et les succès remportés en matière d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion afin de lutter contre le racisme et la discrimination raciale.* Le Secrétariat note que cette recommandation n'intéresse pas seulement l'OMS. La définition d'un ensemble commun de catégories pour l'auto-identification volontaire dans le système des Nations Unies est une bonne chose et contribuera à toute initiative interinstitutionnelle découlant de cette recommandation. Le Secrétariat attendra de nouvelles orientations du CCS et note que de nouvelles discussions entre institutions pourraient s'avérer nécessaires par la suite.

7. *Recommandation 2 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient demander à leurs unités de formation et d'apprentissage respectives d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de formation intégré et à fort impact qui réponde aux besoins des membres du personnel, quels que soient leur fonction, leur catégorie et leur niveau, afin d'améliorer la sensibilisation et l'apprentissage pour lutter contre le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes, sur le lieu de travail.* Le Secrétariat, en partenariat avec d'autres organisations des Nations Unies, mettra en place une formation obligatoire sur les compétences culturelles et l'antiracisme pour améliorer les connaissances et les performances dans ces domaines et lutter contre le racisme et la discrimination raciale sous toutes leurs formes, sur le lieu de travail. Depuis 2018, les membres des comités de sélection pour le recrutement sont sensibilisés à la question des biais inconscients. Des cours sur l'antiracisme, à suivre en autonomie, sont également proposés sur la plateforme d'apprentissage de l'OMS. L'Organisation prévoit aussi d'intégrer les principes, les priorités et les cibles relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans d'autres formations applicables et de permettre aux membres du personnel d'acquérir des compétences autrement, par exemple grâce à des ateliers sur l'équité raciale et la non-discrimination.

¹ Voir « Observations du CCS » pour les rapports respectifs du CCI, à l'adresse <https://www.unjiu.org/fr/content/rapports> (consultée le 26 mars 2024).

8. *Recommandation 3 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient consacrer des ressources suffisantes à l'obtention de résultats définis en vue de mettre en œuvre des plans d'action destinés à lutter contre le racisme et la discrimination raciale.* Le Secrétariat a créé au début de l'année 2023 l'Unité Diversité, équité et inclusion au sein du Département Genre, équité et droits humains afin d'élaborer une stratégie dans ce domaine, de faciliter sa mise en œuvre, de suivre et d'évaluer les progrès accomplis, et d'en rendre compte, et d'adapter la stratégie au personnel de l'OMS pour tenir compte de l'évolution des besoins et des enjeux. Cette stratégie, qui sera présentée bientôt et qui est basée sur le Plan d'action stratégique pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, orientera les efforts actuellement déployés afin que les ressources soient distribuées en fonction des besoins. Le Secrétariat a également élaboré une politique de lutte contre le racisme en vue d'une consultation entre les principales parties concernées. Au sein du Secrétariat, un réseau mondial pour la diversité, l'équité et l'inclusion, les responsables de la mise en œuvre, y compris les groupes facilitateurs dirigés par des membres du personnel et un groupe affinitaire, Unis contre le racisme, aident à amplifier et à soutenir la mise en œuvre de la stratégie pour le personnel de l'Organisation. Le groupe affinitaire a été créé dans le but de faire reculer le racisme et la discrimination ethnique, et d'en atténuer les conséquences, et de favoriser ainsi la diversité, l'équité et l'inclusion. Le Secrétariat a également instauré un programme et une plateforme pour le respect, la sécurité et la santé sur le lieu de travail en vue de faciliter l'application d'une démarche efficace et cohérente destinée à promouvoir, sur le lieu de travail, une culture positive fondée sur les valeurs de confiance, de professionnalisme, d'intégrité, de collaboration et d'attention aux autres.

9. *Recommandation 4 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies, en tant que membres du CCS, devraient créer ensemble un dispositif interinstitutionnel permanent de haut niveau et le doter des ressources nécessaires pour unir les organisations, exploiter leurs capacités et leur valeur ajoutée comparative en vue de collaborer pour répondre aux besoins immédiats et à plus long terme s'agissant de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le système des Nations Unies, et apporter les transformations nécessaires pour que les efforts entrepris dans les organisations et le système restent pertinents et gardent leur intérêt.* Début 2023, l'OMS a fourni un appui technique au Groupe de travail pluridisciplinaire des points focaux pour la diversité, l'équité et l'inclusion, à durée limitée, du Comité de haut niveau sur la gestion du CCS, pour l'établissement d'un glossaire et la définition de principes et de pratiques exemplaires. Le Secrétariat émet des réserves à cet égard et note qu'il y a des limites au partage des coûts pour les dispositifs envisagés dans cette recommandation. En octobre 2023, l'OMS a signé la déclaration conjointe de l'Alliance de Genève contre le racisme,¹ dans laquelle elle réaffirme son engagement à lutter contre le racisme et la discrimination raciale. L'Alliance vise à partager les bonnes pratiques entre les organisations pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale sur le lieu de travail et à coordonner les activités en cours ou les initiatives prévues afin de maximiser l'impact souhaitable. En mars 2024, l'OMS a pris 16 engagements dans le cadre de l'Alliance pour lutter contre le racisme.

10. *Recommandation 5 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient établir, d'ici à 2024, un cadre de responsabilisation comportant des résultats escomptés, des produits et d'indicateurs de performance importants concernant la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et faire rapport périodiquement à leurs organes délibérants ou directeurs sur les progrès accomplis dans l'obtention des résultats prédéfinis.* Le Secrétariat note que sa stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion et sa proposition de politique et de plan d'action contre le racisme constituent le cadre normatif qui permet de progresser dans la mise en œuvre des activités contre le racisme et de faciliter la collaboration dans l'ensemble de l'Organisation, et qui sert de base au suivi et à la responsabilisation. Dans le cadre de cette démarche, le Secrétariat définit des domaines où des améliorations doivent être apportées,

¹ Le Secrétariat de l'Alliance est administré par le Bureau chargé de la lutte contre le racisme à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG). Voir <https://www.ungeneva.org/fr/engage/campaigns/united-against-racism> (consulté le 10 avril 2024).

des activités et des indicateurs de performance assortis de cibles pour mesurer les progrès accomplis. Le Secrétariat présentera chaque année au Bureau chargé de la lutte contre le racisme à l'Office des Nations Unies à Genève un rapport sur les engagements pris dans le cadre de l'Alliance de Genève contre le racisme et note que le délai pour respecter ces engagements est de trois ans.

11. *Recommandation 6 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient rendre la répartition des possibilités plus équitable dans le cadre de la gestion des ressources humaines pour l'ensemble du personnel.* Le Secrétariat relève qu'il doit encore s'efforcer d'équilibrer davantage la composition du personnel sur le plan géographique. La diversité des membres du personnel et une représentation géographique équitable passeront par l'embauche de talents venant de pays non représentés ou sous-représentés et de pays à revenu faible ou intermédiaire. D'autres améliorations seront apportées moyennant une action de sensibilisation et l'examen des politiques de ressources humaines et des processus relatifs au recrutement, à la mobilité, à l'accueil des nouveaux arrivants, à l'aide à l'organisation des carrières et à la gestion de la performance, afin de vérifier qu'aucune disposition ne puisse entraîner de différences entre employés en fonction de leur région d'origine.

Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

12. *Recommandation 1 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, harmoniser les délais dans lesquels leurs administrations sont tenues de répondre aux demandes de contrôle hiérarchique ou d'examen administratif afin qu'ils se situent entre 45 jours civils au moins et 60 jours civils au plus, que la demande ait été formée par un ou une fonctionnaire en poste au siège ou hors siège, ou soumettre telle harmonisation à la décision de leurs organes délibérants ou directeurs.* Le Secrétariat répond aux demandes de révision administrative dans le délai de 60 jours civils recommandé, que la demande vienne d'un membre du personnel au Siège ou dans un bureau régional ou un bureau de pays (articles 1225.3 à 1225.5 du Règlement du personnel). En 2023, le délai moyen de réponse était de 55,5 jours civils. Toutefois, le Secrétariat préférerait garder la possibilité de prolonger ce délai, pour des motifs raisonnables, jusqu'à 90 jours civils, en particulier dans les situations où les parties ne sont pas opposées à une prolongation du délai, par exemple pour permettre une résolution à l'amiable. Fixer une date butoir permet de traiter les cas à la fois rapidement et exhaustivement.

13. *Recommandation 2 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, inclure dans leurs cadres réglementaires une disposition qui permette de suspendre l'exécution des décisions contestées en phase précontentieuse, d'office ou à la demande de la partie requérante, lorsqu'une décision apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière ou lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable, ou soumettre l'inclusion de telle disposition à la décision de leurs organes délibérants ou directeurs.* Le Secrétariat a mis en œuvre les principaux aspects de cette recommandation, car ces questions sont déjà abordées dans le cadre du processus de révision administrative. En principe, il serait possible de suspendre l'exécution d'une décision à tout moment, le cas échéant.

14. *Recommandation 3 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient, s'il y a lieu et d'ici à la fin de 2025, établir les descriptifs des fonctions de présidence et de secrétariat de leurs organes d'examen par les pairs, ou des instruments similaires, à l'effet de fixer les qualifications requises des titulaires de ces charges, compétences juridiques incluses, leurs responsabilités et leurs rattachements hiérarchiques, et de mettre ainsi en place les garanties structurelles nécessaires à leur indépendance et à leur impartialité.* Le Secrétariat a mis en œuvre cette recommandation. Dans son rapport le CCI cite l'OMS parmi les deux seules organisations qui ont « professionnalisé leurs organes d'examen par les pairs en employant des présidents externes qui ont des compétences juridiques et qui

bénéficient également du soutien de secrétaires ou de personnel de secrétariat formés au droit et employés à temps plein ».¹

15. *Recommandation 6 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, revoir les règles de procédure applicables aux mécanismes internes de recours à caractère formel en ce qui concerne les délais de réponse imposés aux administrations à différents stades de la procédure de recours, et préciser les conditions auxquelles ces délais peuvent être prorogés, de sorte à contenir les retards en la matière et à réduire l'incertitude juridique et renforcer l'application du principe de responsabilité.* Le Secrétariat a mis en œuvre cette recommandation. Les délais de réponse imposés à l'administration de l'OMS à différents stades de la procédure interne de recours sont précisés dans le Règlement du personnel et dans le Manuel électronique de l'OMS. En 2022, l'OMS a procédé à un examen indépendant de la pertinence, de l'efficacité, de l'efficacéité et de l'indépendance de son système de justice interne, qui a montré que « la durée moyenne des procédures est conforme aux délais et les calendriers pour la prise de décisions sont respectés ». L'OMS considère qu'elle doit avoir la possibilité de proroger ces délais à titre exceptionnel pour des motifs valables, car une prorogation est parfois nécessaire (voire demandée par un membre du personnel) pour résoudre des problèmes à l'amiable.

16. *Recommandation 7 du JIU : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, adapter les cadres réglementaires de leurs entités à l'effet d'en éliminer toute restriction à la représentation juridique de leur personnel dans les procédures de justice interne, de sorte à permettre aux fonctionnaires de choisir librement et sans restriction leur défenseur ou défenseuse.* Le Secrétariat a mis en œuvre cette recommandation. Le cadre réglementaire de l'OMS ne comporte pas de restrictions concernant l'accès des membres du personnel à la représentation juridique dans les procédures de recours internes.

Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (document JIU/REP/2023/3)

17. *Recommandation 3 du CCI : à partir de 2025, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient présenter à leurs organes délibérants ou directeurs des rapports périodiques sur la mise en œuvre du dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité et sur le coût des principaux éléments de ce dispositif.* Le Secrétariat relève qu'il présente déjà des rapports à ses organes délibérants et, le cas échéant, des mises à jour périodiques sur les progrès accomplis dans le cadre de ses fonctions et de ses activités de responsabilisation et de supervision, sur la responsabilisation dans son ensemble, sur la responsabilisation des personnes et sur les bureaux de supervision. Le Secrétariat étudie maintenant le nouveau cadre de référence du CCI pour la responsabilisation en vue de mettre à jour le cadre mondial de responsabilisation de l'Organisation, en y incluant des orientations claires sur l'établissement de rapports.

18. *Recommandation 4 du CCI : d'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient établir, au moyen de consultations menées dans le cadre des mécanismes interentités appropriés, un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, qui prenne en compte, dans sa version actualisée, le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le CCI.* Le Secrétariat se félicite de la possibilité de collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies en vue d'établir « un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies », mais relève que cette recommandation incombe à l'organe compétent du système des Nations Unies (le CCS, son Comité de haut niveau sur la gestion ou un autre organe).

¹ Document JIU/REP/2023/2, paragraphe 195.a).

19. *Recommandation 5 du CCI : d'ici à la fin de 2025, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient réaliser, au regard du modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, une évaluation de la maturité du dispositif correspondant de leur entité et en communiquer les résultats, pour information, à leurs organes délibérants ou directeurs.* Comme indiqué au paragraphe 18 ci-dessus, le Secrétariat se félicite de la possibilité de collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies en vue d'établir « un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies ». La mise en œuvre de cette recommandation dépendra totalement des résultats des travaux concernant la recommandation 4 relative à un modèle convenu. Dans l'intervalle, l'Organisation examinera son cadre mondial de responsabilisation actuel en tenant compte du nouveau dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le CCI.

Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (document JIU/REP/2023/4)

20. *Recommandation 1 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies devraient y nommer un représentant ou une représentante avant la première réunion du Conseil en 2024.* Le Secrétariat note qu'il a mis en œuvre cette recommandation. L'OMS est membre de plusieurs groupes spéciaux du système des Nations Unies sur la santé mentale, dont le Conseil chargé de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être, au sein duquel elle a été la principale pourvoyeuse d'appui technique, compte tenu de son mandat. Ainsi, elle a établi la note d'orientation et les lignes directrices sur la santé mentale au travail, qui ont servi de base à la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être au travail. Un représentant de l'OMS siège déjà au Conseil chargé de la mise en œuvre de la Stratégie.

21. *Recommandation 2 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient adopter, en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être de leur personnel, une démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants, et concevoir en la matière, d'ici à la fin de 2025, un plan d'action pour le lieu de travail dont les principes s'intégreront dans leur gestion des risques, leur cadre pour la santé et la sécurité au travail, et leurs stratégies en matière de ressources humaines.* Le Secrétariat a élaboré un plan en vue de mettre en œuvre sa Stratégie pour la santé mentale et le bien-être du personnel, qui pourra être appliquée pleinement si les ressources internes nécessaires sont disponibles, y compris pour élaborer un plan mondial d'évaluation et d'atténuation du risque psychosocial.

22. *Recommandation 4 du CCI : d'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient passer en revue les règles régissant le retour au travail du personnel, notamment les dispositions prévoyant des aménagements pour faciliter ce retour, afin de veiller à ce que les considérations liées à la santé mentale n'excluent personne, et élaborer des instructions permanentes définissant clairement les rôles et les responsabilités en la matière, y compris pour ce qui est de la prise de décisions.* Le Secrétariat a mis en œuvre cette recommandation et dispose de modes opératoires normalisés qu'il actualise en permanence et révisé et adapte, le cas échéant.

23. *Recommandation 5 du CCI : d'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient rechercher et recenser tous les aspects lacunaires ou améliorables de leur fonction de soutien psychosocial, compte tenu de leur contexte institutionnel, en s'appuyant sur les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillères et conseillers fournies par le Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, et validées par le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que sur les éléments clés relevés par le Corps commun d'inspection dans le présent rapport.* Le Secrétariat a mis en œuvre cette recommandation. L'OMS participe activement aux deux réseaux et fournit un appui technique essentiel, compte tenu de ses compétences et de son mandat.

24. *Recommandation 8 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs entités collaborent au relevé des capacités de soutien psychosocial disponibles dans tous les lieux d'affectation et à ce qu'elles prennent en compte les capacités du système dans son ensemble lorsqu'elles conçoivent leur plan d'action pour le lieu de travail, tirant parti pour ce faire de formules de partage de services et de coûts et d'autres modèles d'exécution économiques et efficaces.* Le Secrétariat étudie actuellement cette recommandation. L'OMS relève que cette question est importante et évolue et qu'à cet égard la collaboration entre les organisations du système des Nations Unies est utile pour partager les enseignements tirés des conseils donnés au personnel et de la planification des activités. Cependant, le texte de la recommandation semble supposer que le partage de services et de coûts est déjà mis en œuvre dans les pays. C'est important pour la planification future, mais ni le rapport ni la recommandation du CCI ne précise comment les entités appliqueraient le partage de services et de coûts. Plusieurs problèmes non résolus et quelques questions demeurent concernant le partage de services et de coûts, en particulier lorsqu'il s'agit de repérer les différences concernant les modalités opérationnelles entre les fonds et programmes des Nations Unies et les institutions spécialisées dans les pays. L'OMS a des réserves concernant le partage des coûts à l'échelle du système pour ce domaine d'activité, compte tenu de l'important appui technique en nature qu'elle fournit déjà aux institutions des Nations Unies et de questions plus larges concernant le processus d'établissement du budget pour ces coûts partagés.

25. *Recommandation 9 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs plans d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, à concevoir d'ici à la fin de 2025, prennent en compte les facteurs qui entravent l'accès aux services de soutien psychosocial, et privilégient notamment la déstigmatisation des problématiques de santé mentale par des initiatives d'information de base, de sensibilisation et de promotion en la matière.* Le Secrétariat note que la mise en œuvre de cette recommandation est en cours. Il a organisé des webinaires sur les connaissances en santé mentale à l'intention du personnel, dans le cadre de son plan de travail relatif à la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être.

26. *Recommandation 10 du CCI : afin de rentabiliser au maximum l'investissement, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à 2026, des programmes et des activités de bien-être soient intégrés de façon complémentaire à la démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants que leur entité aura adoptée en matière de santé mentale et de bien-être, et à ce que ces programmes et activités soient régulièrement suivis et évalués.* Le Secrétariat a tenu compte des éléments de cette recommandation dans sa Stratégie pour la santé mentale et le bien-être, dont la mise en œuvre totale dépend de la disponibilité de ressources humaines.

27. *Recommandation 11 du CCI : les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient envisager l'intégration, d'ici à la fin de 2024, des enjeux de santé mentale et de bien-être dans les programmes de formation, en particulier la formation des cadres, de sorte à créer des occasions de mener des discussions structurées et de suivre un apprentissage enrichi et à soutenir les fonctionnaires qui connaissent des problèmes de santé mentale.* Le Secrétariat étudie actuellement cette recommandation et relève qu'il a tenu compte des éléments de celle-ci dans le plan de travail pour la mise en œuvre de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être. Compte tenu des ressources disponibles, la mise en œuvre n'est pas prévue en 2024.

TAUX D'ACCEPTATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DU CCI

28. Les rapports du CCI offrent des synthèses utiles des meilleures pratiques et des analyses comparatives dans l'ensemble du système des Nations Unies sur les sujets couverts par ses examens. À ses précédentes réunions, le Comité du programme, du budget et de l'administration a demandé au

Secrétariat d'apporter des précisions supplémentaires sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations formulées dans les précédents rapports du CCI et de continuer à suivre de près l'application des recommandations formulées dans les rapports de ce dernier.¹ Le Secrétariat continue de veiller au suivi de l'ensemble des recommandations pertinentes du CCI.

29. Le Secrétariat consigne ses mises à jour sur l'avancement des recommandations respectives du CCI sur la plateforme électronique du système de suivi en ligne de ce dernier, dans la plateforme interne consolidée de l'OMS suivant et gérant les recommandations et le tableau de bord correspondant. Une liste complète des recommandations du CCI intéressant l'OMS, ainsi que l'état d'avancement de leur mise en œuvre et les mesures prises par le Secrétariat, figurent sur le tableau de bord de suivi des recommandations, disponible sur le portail du site Web de l'OMS destiné aux États Membres.²

30. Au cours de l'année écoulée, l'OMS a continué de bien progresser dans l'application des recommandations figurant dans les rapports publiés par le CCI entre 2017 et 2023 (voir la représentation graphique des taux d'acceptation et de mise en œuvre des recommandations figurant en annexe au présent rapport).

31. Au 5 mars 2024, l'OMS avait mis en œuvre 90 % des recommandations acceptées formulées par le CCI de 2017 à 2023,³ pourcentage supérieur au taux global de mise en œuvre de 76 % pour l'ensemble des entités des Nations Unies.⁴ Au cours de la même période, le taux d'acceptation des recommandations du CCI par l'OMS est resté élevé (86 %), alors que la moyenne pour les organisations du système des Nations Unies est de 70 %. De plus, au cours de l'année écoulée, l'OMS a pleinement mis en œuvre les recommandations contenues dans six rapports du CCI publiés entre 2016 et 2021, avec clôture des dossiers correspondants.⁵ Au moment de la rédaction de ce rapport, l'OMS a clos toutes les recommandations en suspens qui figurent dans des rapports publiés par le CCI jusqu'à la fin de l'année 2017 et en 2019. Le Tableau 1 présente une liste des rapports publiés il y a plus de deux ans et qui comportent des recommandations intéressant l'OMS et dont la mise en œuvre est en cours.

¹ Voir le paragraphe 24 du document EB147/2, le paragraphe 29 du document EB151/2 et le paragraphe 24 du document EB153/2.

² <https://www.who.int/about/governance/member-states-portal> (consulté le 25 mars 2024).

³ Le pourcentage de recommandations qui ont été pleinement mises en œuvre par l'OMS est de 100 % pour les rapports du CCI de 2017 à 2019, de 97 % pour ceux de 2018, de 90 % pour ceux de 2020, de 88 % pour ceux de 2021 et de 60 % pour ceux de 2023. Aucun rapport intéressant l'OMS n'a été publié en 2022, à l'exception de la note du CCI sur le racisme et la discrimination raciale (document JIU/NOTE/2022/1/Rev.1, publié en 2023) ; les activités destinées à mettre en œuvre les diverses recommandations figurant dans la note sont en cours ou n'ont pas commencé.

⁴ Le taux de mise en œuvre rapporté actuellement, de 90 %, est meilleur que le taux de 82 % indiqué dans le document EBPBAC38/6 pour les recommandations figurant dans les rapports du CCI publiés de 2017 à 2022.

⁵ Documents JIU/REP/2016/10 (La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies), JIU/REP/2019/8 (Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies), JIU/REP/2019/9 (Examen des pratiques récentes des entités des Nations Unies en matière d'externalisation de services à des prestataires privés), JIU/REP/2020/3 (Le partage des locaux dans le système des Nations Unies : pratiques actuelles et perspectives), JIU/REP/2020/6 (Le multilinguisme dans le système des Nations Unies) et JIU/REP/2020/7 (Les applications de la chaîne de blocs dans le système des Nations Unies : préparer leur arrivée).

Tableau 1. Liste des recommandations en suspens (rapports du CCI publiés de 2018 à 2021)

Année	Rapport	Nombre de recommandations en suspens (sur le nombre total de recommandations intéressant l’OMS)
2018	JIU/REP/2018/6 – Améliorer l’accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies	1 (sur 10)
2020	JIU/REP/2020/8 – Examen de l’intégration des considérations de durabilité environnementale dans les entités des Nations Unies	4 (sur 10)
2021	JIU/REP/2021/4 – Examen de la gestion des partenaires d’exécution dans les entités des Nations Unies	1 (sur 9)
2021	JIU/REP/2021/5 – Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies	1 (sur 4)
2021	JIU/REP/2021/6 – Gestion de la continuité des opérations dans les entités des Nations Unies	1 (sur 6)

32. Compte tenu du caractère extensif des recommandations du CCI portant sur l’ensemble des organisations du système des Nations Unies, le Secrétariat interprète la signification et la pertinence de chaque recommandation dans le contexte de l’OMS et de sa mise en œuvre. Les taux de mise en œuvre sont toujours plus faibles pour les rapports récents. Le Secrétariat note que plusieurs recommandations vont au-delà du mandat de l’OMS et échappent à son contrôle (les mesures à prendre relevant souvent de la compétence du Comité de haut niveau sur la gestion du CCS), auquel cas il peut considérer que les recommandations concernées n’intéressent donc pas l’OMS. Il fixe également des dates butoirs pour la mise en œuvre des recommandations du CCI, conformément au processus suivi pour les recommandations publiées par d’autres bureaux dans le domaine de la supervision. Ainsi, le suivi des recommandations du CCI et l’établissement de rapports sont efficaces et l’évaluation des recommandations en suspens est plus facile.

33. Concernant les rapports indiqués au Tableau 1, pour donner suite à la recommandation en suspens tendant à améliorer l’accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies, un nouveau module du Système mondial de gestion pour les réunions et les manifestations, qui comprendra des prescriptions normalisées en matière d’accessibilité, est en cours de finalisation. En ce qui concerne la nécessité de tenir compte de la durabilité environnementale en établissant une feuille de route visant la neutralité en carbone d’ici à 2030 pour l’OMS, le Secrétariat et les organes directeurs ont progressé. En effet, le Conseil exécutif a examiné la question à sa cent cinquante-quatrième session et la Soixante-Dix-Septième Assemblée mondiale de la Santé devrait adopter une résolution.¹ S’agissant de la dernière recommandation en suspens relative à l’examen de la gestion des partenaires d’exécution, le Secrétariat continue, en 2024, d’étudier les aspects de ses politiques portant sur la gestion des partenaires d’exécution et à les réviser, le cas échéant, et il participe désormais au portail des partenaires de l’ONU. À la suite du rapport du CCI sur la fonction de déontologie et de la recommandation qu’il comporte tendant à évaluer le « rapport coût-avantages », des dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d’intérêts, le Secrétariat a considérablement progressé dans l’analyse et le renforcement de son dispositif interne de déclaration

¹ Voir les documents EB154/25 et EB154/CONF./12.

d'intérêts afin de s'assurer qu'il est optimal et conforme au mandat de l'OMS. Pour clore la dernière recommandation figurant dans le rapport sur la continuité des opérations – l'application de la politique relative au système de gestion de la résilience institutionnelle et des indicateurs de performance révisés y relatifs –, le Secrétariat développe encore son système conformément à son cadre de gestion de la continuité des opérations, et prévoit d'achever cette tâche d'ici à la fin de 2024.

34. En réponse aux demandes et aux observations formulées par des États Membres aux trente-quatrième et trente-sixième réunions du Comité du programme, du budget et de l'administration¹ et compte tenu du mandat révisé du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance approuvé par le Conseil exécutif à sa cent cinquantième session, le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a soumis la version finale de son projet de processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre du Directeur général au Comité du programme du budget et de l'administration à sa trente-huitième réunion.² Le Conseil exécutif, à sa cent cinquante-troisième session, a décidé de prier les anciens cofacilitateurs du Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple sur le renforcement de la gouvernance budgétaire, programmatique et financière de l'OMS de tenir des consultations avec les États Membres en vue de finaliser le processus.³ Les anciens cofacilitateurs ont soumis un rapport de situation au Conseil exécutif à sa cent cinquante-quatrième session.⁴

35. À ses trente-sixième et trente-huitième réunions, le Comité du programme, du budget et de l'administration a demandé au Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance d'envisager un processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre du directeur du Bureau des services de contrôle interne⁵ pour faire suite à la recommandation 8 figurant dans le rapport sur le renforcement de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies, publié par le CCI en 2020.⁶ Le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a achevé ses travaux, comme indiqué dans son rapport à la trente-neuvième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration, dont le Conseil exécutif a pris acte à sa cent cinquante-quatrième session;⁷ le Directeur général a approuvé en décembre 2023 la Charte du Bureau des services de contrôle interne telle qu'amendée.⁸

MESURES PRISES PAR LES ORGANES DÉLIBÉRANTS OU DIRECTEURS

36. Les recommandations ci-après du CCI figurant dans les rapports parus au cours de la période allant d'octobre 2022 à décembre 2023 sont adressées aux organes délibérants ou directeurs des organisations du système des Nations Unies.

¹ Voir le paragraphe 25.c) du document EB149/2 et le paragraphe 26 du document EB151/2.

² Voir les paragraphes 49 à 54 et l'annexe A du document EBPBAC38/2.

³ Décision EB153(1) (2023).

⁴ Voir le document EB154/35.

⁵ Voir le paragraphe 11 du document EB152/4 et le paragraphe 7 du document EB153/2.

⁶ Voir le document JIU/REP/2020/1 (Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête).

⁷ Voir le document EBPBAC39/2 et le paragraphe 8 du document EB154/4.

⁸ Disponible en anglais à l'adresse <https://www.who.int/publications/m/item/ios-charter> (consulté le 25 mars 2024).

Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

37. *Recommandation 4 du CCI : les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient demander aux chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait d'entreprendre un examen approfondi des cadres réglementaires et des pratiques en vigueur au sein de leur entité ce qui concerne les mécanismes internes de recours à caractère spécialisé, pour s'assurer qu'ils restent utiles et efficaces dans le cadre plus large des mécanismes internes de recours, et afin d'éliminer notamment, pour une meilleure efficacité des procédures, les voies de recours qui feraient double emploi ou seraient ambiguës, et de leur faire rapport à ce sujet au plus tard en 2025.* Le Secrétariat note que l'OMS a déjà satisfait à l'exigence énoncée dans cette recommandation. Elle a commandé en 2022 un examen indépendant de son système de justice interne, qui a permis d'établir que la réforme du système entreprise en 2016 « avait été une réussite » et que « l'OMS/l'ONUSIDA avaient mis en place les mécanismes de justice interne requis pour traiter les conflits liés au travail, tant par le recours à une procédure formelle qu'informelle ». ¹ Le rapport contient une liste de recommandations visant à améliorer le système dans les domaines suivants : règlement amiable, enquêtes et procédures disciplinaires, accès à la justice, assistance juridique et protection des lanceurs d'alerte. L'OMS met actuellement en œuvre ces propositions.

38. *Recommandation 5 du CCI : les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient demander aux chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait de leur faire rapport annuellement, à partir de 2025, sur le fonctionnement de leurs mécanismes de recours internes à caractère formel, y compris les mécanismes spécialisés. Les rapports devraient donner des précisions, ventilées selon les types de procédures, sur le nombre, la matière et l'issue des recours, en incluant des informations sur les cas déclarés irrecevables, les caractéristiques démographiques des requérantes et requérants, et la confirmation ou la révision des décisions contestées.* Le Secrétariat présente chaque année à ses organes directeurs un rapport sur le fonctionnement du système de justice interne. Le CCI considère que le « type d'informations recueillies par les organes d'examen par les pairs » de quatre organisations, dont l'OMS, comme des « exemples utiles que d'autres organisations pourraient suivre ». ² À partir de 2024, l'OMS publiera également, chaque année, un récapitulatif faisant ressortir les tendances générales qui se dégagent des décisions relatives aux requêtes en révision administrative et présentant une synthèse, anonymisée, des recommandations de son Comité d'appel mondial.

Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (document JIU/REP/2023/3)

39. *Recommandation 1 du CCI : les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander à leur chef de secrétariat d'évaluer le dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité au regard du dispositif de référence actualisé établi par le CCI et d'ajuster, s'il y a lieu, leur dispositif d'ici à la fin de 2024.* Le Secrétariat examine le nouveau dispositif de référence établi par le CCI pour l'application du principe de responsabilité, ainsi que d'autres études récentes comparant les fonctions de responsabilisation et de supervision, et il révisera encore le cadre de responsabilisation établi par l'Organisation en 2015.

40. *Recommandation 2 du CCI : à partir de 2025, les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, dans un délai raisonnable, les activités des bureaux du contrôle interne soient planifiées de sorte à couvrir tous les aspects du dispositif d'application du principe de*

¹ Document EB152/47, paragraphe 52.

² Document JIU/REP/2023/2, paragraphe 319.

responsabilité de leur entité ou, si certains aspects ne sont pas couverts, à ce que soient fournis les motifs de cette couverture incomplète. Le Secrétariat examine le nouveau dispositif de référence établi par le CCI pour l'application du principe de responsabilité, ainsi que d'autres études récentes comparant les fonctions de responsabilisation et de supervision, et il révisera encore le cadre de responsabilisation établi par l'Organisation en 2015.

Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (document JIU/REP/2023/4)

41. *Recommandation 3 du CCI : les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient charger leurs chefs de secrétariat de faire le point, d'ici à la fin de 2026, sur l'élaboration et l'exécution de leur plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail élaboré selon la démarche institutionnelle guidée par les données et fondée sur des éléments probants adoptée en la matière.* Le Secrétariat note qu'il présentera à ses organes directeurs et à son personnel un rapport sur son Plan d'action pour la santé mentale et le bien-être. En outre, le plan de mise en œuvre de la Stratégie de l'OMS pour la santé mentale et le bien-être du personnel est lié aux prescriptions et aux grilles d'évaluation du conseil chargé de la mise en œuvre de la politique des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être pour chaque activité.

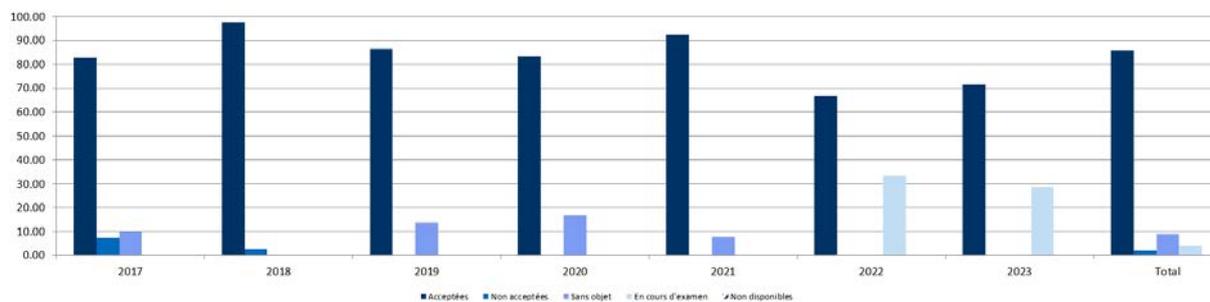
MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION

42. Le Comité est invité à prendre note du rapport, à examiner les recommandations contenues dans les rapports du CCI appelant des mesures des organes délibérants ou directeurs de l'OMS et à formuler des orientations quant à ces recommandations.

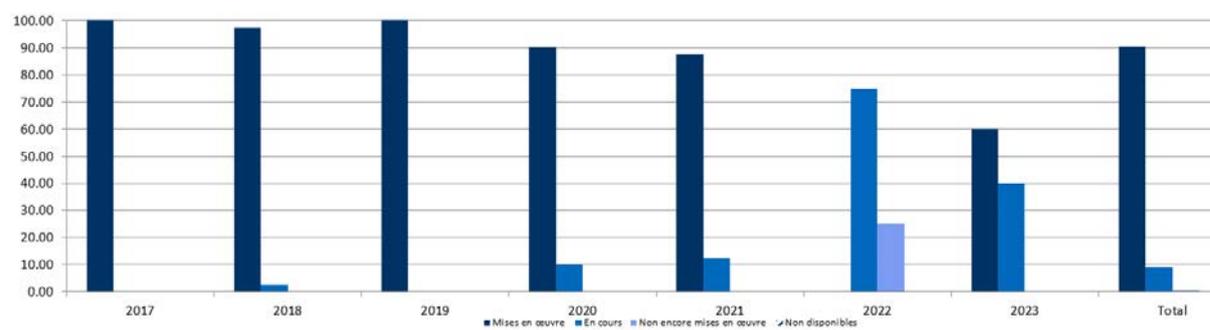
ANNEXE

TAUX D'ACCEPTATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS PAR PÉRIODE (POURCENTAGE)¹

Acceptation



Mise en œuvre



= = =

¹ Informations tirées du système de suivi en ligne fermé et protégé par mot de passe du CCI (<https://www.unjiu.org>, consulté le 15 avril 2024).