
Rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif

1. La trente-cinquième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration s'est tenue à Genève du 19 au 21 janvier 2021 sous la présidence de Monsieur Nickolas Steele (Grenade).¹ Le Comité a adopté son ordre du jour² après avoir supprimé le point 3.6, comme il n'y avait pas de propositions d'amendements au Règlement financier et aux Règles de gestion financière, et la deuxième subdivision du sous-point 3.10, puisque la composition du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance sera examinée par le Conseil exécutif. Le Comité a également arrêté son programme de travail.

2. Dans son allocution liminaire, le Directeur général a déclaré que les ressources mises à disposition par les États Membres et d'autres donateurs, associées aux efforts incroyables déployés par les personnes qui travaillent pour l'OMS dans le monde entier, ont permis à l'Organisation de mettre en œuvre un budget programme 2020-2021 beaucoup plus ambitieux que celui qui avait été adopté à l'origine, ce qui lui a permis non seulement d'agir face à la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), mais aussi de poursuivre ses travaux en vue d'aider les pays à relever une multitude de défis sanitaires, comme le renforcement des systèmes de santé, l'élargissement de la couverture vaccinale et la prise en compte des déterminants de la santé.

3. La réussite en ce qui concerne les priorités du budget programme 2022-2023 et du treizième programme général de travail 2019-2023 est tributaire d'un financement dont la quantité et la qualité sont suffisantes, ce qui explique que le cycle budgétaire à venir suppose une augmentation du financement. En effet, tant le Groupe indépendant sur la préparation et la riposte à la pandémie que le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance ont reconnu que le mode de financement de l'OMS n'est pas durable et doit changer. Les États Membres ont également pris très au sérieux la question du financement souple et durable, car les déficits de financement compromettent la capacité de planification à long terme et ont un effet déstabilisant sur le personnel. Les experts de l'OMS préféreraient de loin travailler pour soutenir les pays et élaborer des orientations, plutôt que de passer beaucoup de temps à collecter des fonds, comme ils le font.

4. Dans son rapport à la cent cinquantième session du Conseil exécutif,³ le Groupe de travail sur le financement durable recommande que les contributions fixées soient progressivement portées à 50 % du budget programme de base approuvé d'ici à l'exercice biennal 2028-2029. Le Directeur général espère que le Comité et le Conseil exécutif appuieront cette proposition, étant donné qu'une telle augmentation représenterait un formidable retour sur investissement pour tous les États Membres.

¹ La liste des participants figure dans le document EBPBAC35/DIV./1.

² Document EBPBAC35/1.

³ Document EB150/30.

5. Le Directeur général a en outre expliqué qu'une deuxième question importante dont le Comité était saisi était celle de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de l'action menée pour y faire face. La position de l'Organisation est claire : elle ne tolère en aucun cas l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et s'est engagée à prendre des mesures rapides chaque fois qu'un tel comportement se produit. En réaction aux allégations visant son personnel lors de la dixième flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo, le Secrétariat avait annoncé la création d'une Commission d'enquête indépendante – une démarche adoptée pour la première fois dans le système des Nations Unies, ce qui, espère le Directeur général, offre un modèle pour l'avenir. Dans les deux semaines qui ont suivi la réception du rapport établi pour examiner les allégations d'exploitation et d'abus sexuels, le Secrétariat a élaboré le Plan de lutte de l'administration de l'OMS et des travaux sont en cours pour mener à bien les plus de 150 activités qui y sont énoncées. Cela étant, la mise en œuvre des changements requis dans le cadre du plan prendra du temps et nécessitera des moyens, de sorte qu'un montant supplémentaire de 50 millions USD a été alloué à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et aux mesures destinées à y remédier dans l'augmentation proposée du budget programme 2022-2023.

Point 2 de l'ordre du jour. Questions soumises au Comité pour information ou suite à donner

2.1 Rapport du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance (document EBPBAC35/2)

6. Le Président du Comité consultatif d'experts indépendants chargé de la surveillance a présenté le rapport, dans lequel il salue en particulier les travaux en cours visant à renforcer la cybersécurité et l'analyse des données.

7. Le Comité du programme, du budget et de l'administration a remercié le Comité consultatif pour ses travaux et a appuyé les recommandations figurant dans son rapport, engageant le Secrétariat à tirer parti des progrès accomplis dans les domaines de la cybersécurité et de l'analyse des données.

8. À cet égard, le Président du Comité consultatif a noté que le renforcement de la cybersécurité représentait pour l'Organisation un investissement stratégique, spécifique et ponctuel qui devait s'accompagner d'un cadre visant à en mesurer le succès, ce qui permettrait à l'OMS d'évaluer plus facilement le retour sur investissement de ces activités.

9. Pour ce qui est de la cybersécurité, le Secrétariat a confirmé son engagement à élaborer un argumentaire tendant à appuyer l'augmentation des investissements dans ce domaine.

10. Pour ce qui est de l'analyse des données, le Secrétariat a souligné les progrès réalisés à la suite de la création du Centre mondial de données sanitaires ainsi que l'importance du tableau de bord du triple milliard pour contribuer au suivi de la progression en vue de la réalisation des cibles du triple milliard et des objectifs de développement durable.

11. Dans le cadre du suivi de l'examen par le Comité consultatif du Bureau régional de la Méditerranée orientale et du Bureau de pays en Jordanie, le Directeur régional de la Méditerranée orientale a donné un aperçu des principaux défis auxquels la Région est confrontée et a souligné les mesures prises pour y faire face.

12. S'agissant de la question de l'insuffisance de locaux à usage de bureaux à destination du personnel au Siège de l'OMS liée à la stratégie de rénovation en cours des bâtiments à Genève, le Secrétariat a précisé que, compte tenu des restrictions actuellement mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19 et de l'obligation de télétravail à distance pour les membres du personnel non engagés dans

des activités de continuité des opérations, la disponibilité réduite des bureaux n'avait pas posé problème. Des modalités de travail aménagées seront appliquées à mesure que les restrictions seront levées et qu'un plus grand nombre de membres du personnel retourneront dans les locaux.

13. En réponse aux questions du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance concernant la suite donnée à ses recommandations antérieures, le Secrétariat a confirmé qu'un outil avait été conçu pour identifier ces éléments, en assurer le suivi et faire rapport à leur sujet. Le Secrétariat examine la meilleure façon d'informer à l'avenir les États Membres de l'OMS de la mise en œuvre de ces recommandations.

Le Comité a pris note du rapport du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. Il a en outre proposé au Secrétariat, à titre indicatif pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants, de poursuivre ses travaux visant à appliquer les recommandations figurant dans le rapport, en particulier en ce qui a trait à la comparaison des budgets alloués aux fonctions d'appui en proportion du budget total dans l'ensemble du système des Nations Unies, et de faire rapport sur ces questions lors de réunions ultérieures.

Point 3 de l'ordre du jour. Questions soumises au Conseil exécutif pour examen et/ou sur lesquelles le Comité est invité à formuler des recommandations

3.1 Financement et exécution du budget programme 2020-2021 et perspectives de financement du budget programme 2022-2023 (document EB150/27)

14. Le Secrétariat a fourni au Comité des informations actualisées sur le financement et l'exécution du budget programme 2020-2021 au 31 décembre 2021, notant que les chiffres définitifs pour 2020-2021 seraient fournis dans le rapport sur les résultats de l'OMS et les états financiers vérifiés, qui seront soumis à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé en mai 2022.

15. Le Comité s'est félicité de l'amélioration du financement du budget programme approuvé et de l'augmentation du financement émanant des contributions volontaires de base et des fonds thématiques. Le Secrétariat a remercié les États Membres et d'autres donateurs pour leur soutien sans faille envers l'ensemble des segments budgétaires.

16. Le Comité a noté avec inquiétude la persistance d'un financement inégal à l'appui de certains résultats du budget programme, en particulier concernant la priorité stratégique 3 (Un milliard de personnes supplémentaires bénéficiant d'un meilleur état de santé et d'un plus grand bien-être) et dans les différents bureaux, ainsi que la dépendance toujours forte à l'égard des contributions à objet désigné. Il a également insisté sur l'importance des débats en cours sur la viabilité du financement. Dans le même temps, le Comité a félicité le Secrétariat pour les mesures qu'il a prises pour remédier au problème au moyen de divers mécanismes, notamment le comité d'allocation des ressources et le système de gestion de la mobilisation des contributeurs.

17. En réponse aux commentaires du Comité, le Secrétariat a fait remarquer que le système de gestion de la mobilisation des contributeurs permettait de faire en sorte que chaque accord passé avec un donateur soit visible par l'ensemble de l'Organisation et que le comité d'allocation des ressources s'était engagé à ce que 80 % des financements qu'il distribue aillent directement aux Régions, afin de corriger les déséquilibres de financements aux trois niveaux de l'Organisation. En raison de la réception tardive d'une grande partie des contributions, il a été difficile de proposer aux membres du personnel des contrats à long terme ; ce qui a entraîné des problèmes de prévisibilité du personnel qui ont affecté la mise en œuvre.

18. Le Secrétariat a réaffirmé son engagement à contribuer activement aux efforts de mobilisation des ressources, en mentionnant les 15 nouveaux États Membres donateurs qui ont participé à l'appel en faveur de la lutte contre la COVID-19, et les innovations telles que le Fonds de solidarité pour la riposte à la COVID-19, qui a attiré des financements de nouvelles sources, y compris du grand public. Cependant, ces fonds ne sont pas prévisibles et un financement plus durable est nécessaire à long terme.

19. En réponse aux commentaires du Comité sur le niveau de détail présenté dans le rapport, le Secrétariat a confirmé que les états financiers audités contenaient des informations supplémentaires (par exemple, mise en œuvre par type de dépenses, par type de fonds). Il a également attiré l'attention du Comité sur les informations détaillées relatives au budget et au financement qui sont disponibles sur le portail Web du budget programme de l'OMS et qui sont mises à jour sur une base trimestrielle.

20. En ce qui concerne le budget programme 2022-2023, le Secrétariat a qualifié les perspectives de prometteuses, avec un niveau de financement prévu de 87 %.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport ; il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

a) de continuer à prendre des mesures pour remédier à l'inégalité persistante du financement entre les résultats du budget programme et les différents bureaux ;

b) de présenter un rapport analysant les différentes possibilités de corriger la répartition inéquitable et persistante des ressources entre les trois niveaux de l'Organisation.

3.2. Budget programme 2022-2023 (documents EB150/28 et EB150/29)

21. Le Secrétariat a présenté le document EB150/28, et a indiqué que l'augmentation du budget proposée, d'un montant de 484,4 millions USD, était conforme au chiffrage de la résolution WHA74.4 (2021), et comprenait en outre un montant de 50 millions USD pour renforcer la responsabilisation, la conformité et la gestion des risques au sein de l'OMS, en mettant l'accent sur le renforcement de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier. Le projet de révision du budget exposé dans le rapport reflétait les recommandations formulées par les différents organismes d'examen et groupes d'experts ; la plus grande part des fonds prévus dans le cadre du projet de révision serait allouée aux bureaux régionaux et de pays.

22. Le Comité a accueilli avec satisfaction le rapport et s'est félicité des renseignements complémentaires fournis dans l'exposé du Secrétariat. En outre, il a appelé les États Membres à renforcer collectivement l'Organisation, qui s'acquittait d'un mandat de plus en plus exigeant. Il s'est par ailleurs félicité de l'engagement de l'OMS en faveur de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier. Tout en appuyant le projet de révision du budget, il a souligné que l'augmentation du budget devait être financée de manière durable.

23. Le Comité a demandé des précisions sur le chiffrage du budget et les éléments programmatiques, et était d'avis que le Secrétariat soumette une version révisée pour examen à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé, et engage des consultations sur le projet de révision avec les États Membres avant la session.

24. Une observation a par ailleurs été formulée sur la nécessité d'évaluer les gains d'efficacité envisageables pour réaliser des économies au titre du budget programme révisé, et d'examiner plus avant à combien s'élèveraient les coûts globaux de la transparence et de la responsabilisation dans une organisation de la taille de l'OMS, afin de garantir que ces fonctions soient assurées comme il se doit.

25. Le Secrétariat est convenu de présenter une version actualisée du projet de révision du budget programme 2022-2023, qui comprendrait : i) un chiffrage plus détaillé du projet de révision ; et ii) des investissements supplémentaires indicatifs concernant les priorités stratégiques 1 et 3 et le pilier 4.

26. Le Secrétariat s'est engagé à faire rapport aux États Membres sur les gains d'efficacité, dans le droit fil de la réforme en cours des Nations Unies. Le Directeur général a réaffirmé l'engagement de l'OMS en faveur de la responsabilisation et de la transparence, qui constituaient des éléments essentiels de la transformation de l'OMS, et a invité les États Membres à collaborer avec le Secrétariat en vue de définir des mesures concrètes pour renforcer ce domaine d'action.

Prolongation du treizième programme général de travail, 2019-2023 jusqu'en 2025

27. Le Secrétariat a présenté le document EB150/29 sur la prolongation du treizième programme général de travail, 2019-2023 jusqu'en 2025, et a souligné que celle-ci offrait l'occasion de lever les obstacles à la réalisation des cibles du triple milliard et des objectifs de développement durable liés à la santé, notamment en permettant d'appliquer les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19.

28. Le Comité s'est dit favorable à cette prolongation, et a demandé des informations complémentaires sur les conséquences financières et opérationnelles qui en découleraient, en particulier s'agissant des priorités stratégiques 1 et 3 et du pilier 4. Il a également suggéré que, dans le cadre de la prolongation, des efforts soient consentis pour quantifier les impacts directs et indirects de la COVID-19 sur la santé de la population en général.

29. À cet égard, le Secrétariat a confirmé que les progrès accomplis dans la réalisation des cibles du triple milliard et des objectifs de développement durable liés à la santé seraient reflétés dans le tableau de bord du triple milliard. Il s'efforçait de quantifier l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé de la population en général, y compris la réalisation des objectifs de développement durable liés à la santé, et partagerait les résultats de ses travaux avec les États Membres en temps voulu.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports contenus dans les documents EB150/28 et EB150/29 et d'adopter le projet de résolution figurant dans le document EB150/29 ; il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- **d'engager des consultations avec les États Membres sur la révision du budget programme 2022-2023 préalablement à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé ; et**
- **de présenter à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé de plus amples informations sur le chiffrage, les éléments programmatiques et l'évaluation des gains d'efficacité envisageables pour réaliser des économies en ce qui concerne le budget programme 2022-2023 révisé.**

3.3 Financement durable : rapport du Groupe de travail (document EB150/30)

30. Le Président du Groupe de travail sur le financement durable a présenté son rapport et a noté que, si le Groupe de travail était bien parvenu à un consensus sur plusieurs recommandations, du fait du manque de temps, il n'avait pas été en mesure de finaliser, par exemple, ses travaux visant à dégager un consensus sur la proposition formulée par son Bureau consistant à financer 50 % du segment du budget de base au moyen d'augmentations progressives des contributions fixées sur une période de huit ans, à compter de l'exercice 2024-2025.

31. Le Comité a remercié le Président du Groupe de travail pour les progrès importants accomplis à ce jour et a approuvé la conclusion du Groupe de travail selon laquelle il était inacceptable de maintenir le statu quo eu égard au modèle de financement de l'Organisation. Il a noté que le débat sur le financement durable devait aller de pair avec les discussions sur la réforme de la gouvernance et que le renforcement de la discipline budgétaire, de la redevabilité et de la transparence faisait partie intégrante de la réalisation d'un financement durable.

32. Au cours des discussions du Comité, des commentaires ont été formulés quant à la nécessité de tenir compte de la charge financière pesant sur les États Membres en cette période de contraintes financières persistantes résultant en partie de la pandémie de COVID-19 ; parallèlement, d'autres commentaires indiquaient un soutien aux recommandations du Groupe de travail. Le Comité a convenu qu'il était essentiel d'avancer sur cette question si l'Organisation voulait conserver sa position en tant que principale organisation mondiale s'occupant de la santé.

33. Le Comité s'est dit aussi largement favorable à une proposition tendant à prolonger le mandat du Groupe de travail jusqu'à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé. En outre, le Comité a exprimé son engagement total à rechercher une solution intermédiaire sur les questions en suspens, en vue d'obtenir l'accord de tous les États Membres, et s'est engagé à participer activement au Groupe de travail et à l'appuyer pleinement, si le mandat de ce dernier était prolongé.

34. Le Président du Groupe de travail a pris note de l'engagement des États Membres à maintenir la dynamique actuelle en vue de trouver des solutions à ce problème qui existe depuis longtemps, observant que le fait de ne pas parvenir à un consensus équivaldrait à maintenir le statu quo et mettrait l'OMS dans une situation de vulnérabilité, limitant sa capacité à atteindre ses propres objectifs ainsi que les objectifs de développement durable.

35. Le Directeur général a souligné la nécessité pour les États Membres de trouver un terrain d'entente sans perdre de vue la dynamique actuelle et a réaffirmé l'engagement total du Secrétariat à améliorer davantage la redevabilité et la transparence. Il a invité instamment les États Membres à poursuivre leurs travaux visant à améliorer le financement durable, parallèlement aux efforts déployés par l'Organisation pour faire avancer les questions relatives à la gouvernance, à la transparence et à la redevabilité.

Le Comité a recommandé au Conseil de prendre note du rapport et de fournir des orientations sur la voie à suivre, en s'appuyant sur les projets de recommandations énoncés dans ce document. En outre, le Comité a noté l'engagement des États Membres à progresser sur la question du financement durable, notamment en proposant que le Conseil exécutif envisage de prolonger le mandat du Groupe de travail sur le financement durable afin que celui-ci présente un rapport à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé, par l'intermédiaire de la trente-sixième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration, agissant au nom du Conseil exécutif.

3.4 Barème des contributions 2022-2023 (document EB150/31)

36. Le Secrétariat a présenté le rapport relatif au barème des contributions 2022-2023.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport et d'adopter le projet de résolution qui y figure.

3.5 État du recouvrement des contributions, et notamment celles des États Membres redevables d'arriérés de contributions dans une mesure qui justifierait l'application de l'article 7 de la Constitution : situation au regard de l'année 2020 (document EB150/32)

37. Le Secrétariat a présenté le rapport sur l'état du recouvrement des contributions.

38. Le Comité a souligné combien il était important que tous les États Membres continuent de verser leurs contributions afin de faire en sorte que l'Organisation soit en mesure d'obtenir des résultats, même en période de difficultés financières.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport et d'adopter le projet de résolution qui y figure.

3.7 Prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel (documents EB150/33 et EB150/34)

39. Le Sous-Comité du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier et le Secrétariat ont présenté leurs rapports respectifs ; ils ont également détaillé et ventilé le budget de 50 millions de dollars des États-Unis (USD) alloué à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi qu'aux mesures destinées à y remédier.

40. Le Comité a remercié le Secrétariat et le Sous-Comité pour ces deux rapports. Il a salué les mesures prises à ce jour par le Directeur général en réponse au rapport 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. Il s'est félicité de la création récente au sein de l'OMS d'un département chargé des questions de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier.

41. Le Comité a appuyé l'allocation d'un budget de base initial de 50 millions USD pour financer une approche visant à prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et à y remédier à l'échelle de l'Organisation. Le Comité a vivement encouragé le Secrétariat à appliquer le plan de mise en œuvre du Plan de lutte de l'administration de l'OMS. Il a appuyé toutes les recommandations figurant dans le rapport du Sous-Comité et a exhorté le Secrétariat à les mettre en application dans les meilleurs délais en les intégrant au Plan de lutte de l'administration. Le Comité a particulièrement insisté sur l'appui qu'il apporte à l'approche centrée sur les survivants et les victimes dans les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. À cet égard, il a demandé davantage d'informations sur le fonds d'aide aux victimes qui a été mis en place.

42. L'exploitation et les abus sexuels sont plus susceptibles de se produire lorsque s'associent les dynamiques de genre et de pouvoir. Le Comité a donc souligné que le changement de culture institutionnelle qui s'impose doit découler d'une plus grande égalité des chances, avec davantage de femmes aux postes d'encadrement, en particulier dans les opérations d'urgence. Le Comité a pris note de l'intention du Secrétariat de tout mettre en œuvre pour terminer l'enquête sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels dans un délai de 120 jours. Il a souligné que toute politique était insuffisante si elle ne prévoyait pas de conséquences et a mis en avant l'importance d'éliminer tout sentiment d'impunité, de quelque niveau que ce soit.

43. Le Comité a fortement insisté sur l'importance de la responsabilisation concernant les questions d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Le signalement doit être possible sans crainte de représailles, et une politique de tolérance zéro à l'égard de l'inaction doit être appliquée. La haute

direction est responsable d'instaurer un climat de confiance et de responsabilisation au sein de l'Organisation et doit promouvoir une culture de la transparence. Le Comité a prié le Secrétariat de le tenir régulièrement au courant des progrès accomplis dans la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et il lui a recommandé de renforcer les fonctions qu'il exerce en matière de gestion des risques, de conformité et d'enquête.

44. Le Secrétariat a réaffirmé son attachement à la transparence et à la responsabilisation, ainsi qu'à une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Il a informé le Comité que le fonds d'aide aux victimes était destiné à soutenir la réadaptation des victimes et non à les indemniser. Le financement initial de 50 millions USD alloué à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et aux mesures destinées à y remédier devrait servir à renforcer les capacités de l'Organisation aux trois niveaux par l'intermédiaire du recrutement d'experts en la matière dans les bureaux régionaux et dans différents pays.

45. Le Directeur général a donné l'assurance au Comité que l'équipe de la haute direction acceptait de se charger d'instaurer une culture de la transparence et de la responsabilisation. La tolérance zéro constituera le socle principal sur lequel s'appuiera la politique de l'Organisation en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Toutefois, bien qu'il soit nécessaire de demander des comptes aux auteurs de tels actes, la priorité doit être donnée à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports ; il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- **de mettre en place des systèmes de justice et de contrôle internes robustes et efficaces pour gérer tous les risques, y compris concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et d'autres fautes graves, qui doivent intégrer les enquêtes, ainsi que des systèmes de signalement et de soutien aux victimes, en adoptant une approche centrée sur les victimes/les survivants ;**
- **de passer en revue les recommandations antérieures en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ainsi qu'en matière de conformité, de même que les recommandations applicables du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies, de mettre en œuvre des stratégies de gestion des risques, de fournir régulièrement des rapports de situation sur les progrès accomplis et de continuer à collaborer activement avec les États Membres, les entités du système des Nations Unies et d'autres acteurs et institutions internationaux ;**
- **dorénavant, de veiller à ce que les capacités et les financements nécessaires en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier soient engagés de façon pérenne, et à ce que leur utilisation se fasse de façon claire et transparente sous surveillance stricte ;**
- **d'appliquer une politique de tolérance zéro et de veiller à ce que la responsabilisation concernant la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier soit clairement définie et à ce que les capacités soient renforcées et des systèmes soient mis en place pour relever les défis qui se présenteront ;**

- **d'intensifier encore les initiatives visant à améliorer l'équilibre entre les genres et la répartition géographique, en particulier au niveau de la haute direction et lors des opérations d'urgence au sein de l'Organisation ;**
- **de fournir, avant la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé, un plan de mise en œuvre actualisé du Plan de lutte de l'administration intégrant les recommandations susmentionnées du Comité du programme, du budget et de l'administration, ainsi que celles figurant dans le rapport du Sous-Comité du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier.**

3.8 Évaluation : situation actuelle et plan de travail proposé pour 2022-2023 (document EB150/35)

46. Le Secrétariat a présenté le rapport faisant le point sur la mise en œuvre du plan de travail 2020-2021 pour l'évaluation aux trois niveaux de l'Organisation et donnant des informations sur le plan de travail proposé pour 2022-2023.

47. Le Comité a remercié le Secrétariat pour cette mise à jour, a salué son travail et a appuyé la proposition de plan de travail pour 2022-2023, qui aborde de nombreuses questions cruciales. Le Comité a demandé des éclaircissements sur certains points, parmi lesquels la possibilité de traduire les résumés des évaluations dans les langues officielles de l'Organisation ; le suivi par la direction des recommandations de l'évaluation concernant le recours aux consultants et aux accords pour l'exécution de travaux ; les raisons du report de certaines évaluations de l'exercice biennal précédent à l'actuel (2022-2023) ; et l'état d'avancement de l'évaluation du Plan d'action mondial de l'OMS pour combattre la résistance aux antimicrobiens. Le Comité a noté que toute évaluation thématique de programme devrait couvrir les trois niveaux de l'Organisation. Le Comité s'est félicité des évaluations prévues concernant le programme de transformation et a souhaité savoir si le plan de travail était réalisable dans les délais, compte tenu de sa portée ambitieuse, et s'il était suffisamment financé. Le Comité s'est félicité de l'évaluation concernant les questions de genre, d'équité et de droits humains, dont il a mis en avant l'importance et le caractère transversal. Il a prié instamment le Secrétariat d'en adopter et d'en mettre en œuvre les recommandations en temps voulu. Il a été proposé que l'on envisage, pour les futures évaluations, d'y intégrer une analyse des effets de la fracture numérique dans les pays. Le Comité s'est également félicité de la synthèse des évaluations de programmes de sept pays, qui permet de tirer des enseignements visant à améliorer les résultats et l'impact des bureaux de l'OMS dans les pays.

48. Il a été noté que la proposition de prolongation de deux ans du treizième programme général de travail, 2019-2023, pourrait constituer une excellente occasion de réaliser une évaluation approfondie de ce programme de travail, en vue de tirer des enseignements susceptibles d'éclairer l'élaboration du prochain programme général de travail. Il a en outre été suggéré que la proposition d'évaluation de la contribution des données et des prestations à la mise en œuvre et à l'impact du treizième programme général de travail, 2019-2023, et de la transformation de l'OMS devrait être axée sur le cadre de mesure de la santé du treizième programme général de travail, y compris : la disponibilité des données sur la santé ; les approches et méthodes d'analyse et d'estimation utilisées lorsque les données ne sont pas disponibles ; le rôle des États Membres et des partenaires dans le traitement des données concernées ; et les moyens de renforcer les capacités des États Membres en matière de partenariat et d'information sur la santé et leur impact. En ce qui concerne une éventuelle évaluation de la riposte de l'OMS à la pandémie de COVID-19, le Secrétariat a proposé de synthétiser les enseignements tirés des diverses évaluations et examens en lien avec la COVID-19 afin d'éclairer les travaux du Groupe de travail des États Membres sur le renforcement de la préparation et de la riposte de l'OMS aux urgences sanitaires.

49. En réponse, le Secrétariat a garanti au Comité qu'une réflexion sera menée sur la possibilité de traduire des résumés des résultats des évaluations. Il a noté que, s'agissant des évaluations des programmes de pays prévues pour 2020-2021, la pandémie de COVID-19 a empêché des déplacements essentiels à leur réalisation. Le Secrétariat a informé le Comité que l'évaluation du Plan d'action mondial pour combattre la résistance aux antimicrobiens est terminée et qu'une réponse de la direction est en cours de finalisation. Il a également noté qu'un certain nombre d'évaluations prévues, prises ensemble, permettront de tirer des enseignements et d'obtenir des informations précieuses sur l'évolution de la transformation. Le Secrétariat est convaincu que le plan de travail pour 2022-2023 pourra être achevé dans les délais impartis. En ce qui concerne l'allocation de ressources à la fonction d'évaluation, le Secrétariat a informé le Comité que le budget qui lui a été alloué a été augmenté pour le Siège et les bureaux régionaux pour 2022-2023. Les futures augmentations du budget et des effectifs se feront conformément à l'étude d'excellence.

50. Le Secrétariat a souligné que les questions de genre, d'équité et de droits humains sont jugées hautement prioritaires. Les conclusions et recommandations de l'évaluation ont déjà été examinées en détail à tous les niveaux de l'Organisation, un plan de lutte de l'administration a été élaboré et la mise en œuvre des diverses recommandations de l'évaluation a débuté. Pour renforcer la capacité institutionnelle à l'appui de cette activité transversale et sa cohérence, un département spécialisé a été créé et le réseau de référents aux trois niveaux de l'Organisation a été activé. L'équipe actuelle chargée des questions de genre, d'équité et de droits humains travaille en ce moment à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action, ainsi que des politiques y afférentes.

51. En réponse à une demande de suivi continu en temps utile des recommandations et d'appui à l'apprentissage institutionnel, le Comité a été informé qu'avant chaque session de mai des organes directeurs, un document de fond rassemblant toutes les réponses de la direction aux évaluations est chargé sur le site Web public du Bureau de l'évaluation de l'OMS. En outre, le Secrétariat a mis au point de nouvelles démarches d'apprentissage institutionnel, y compris un mécanisme permettant à l'équipe dirigeante d'examiner les problèmes transversaux, récurrents et systémiques prioritaires et leurs causes profondes, de manière à trouver des solutions novatrices et à suivre les progrès. Une nouvelle plateforme numérique interne de premier ordre, qui s'appuie sur de nombreuses sources pour la gestion et le suivi des recommandations et des réponses de la direction à celles-ci, est en phase finale de test et sera bientôt déployée.

Le Comité a recommandé que le Conseil prenne note du rapport et approuve le plan de travail pour l'évaluation à l'échelle de l'Organisation pour 2022-2023. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- **de prendre en considération les propositions visant à définir plus précisément la portée de l'évaluation prévue de la contribution des données et des prestations à la mise en œuvre et à l'impact du treizième programme général de travail et de la transformation de l'OMS ;**
- **de traduire les résumés des évaluations dans les langues officielles de l'Organisation des Nations Unies ; et**
- **de continuer à faire participer les bureaux régionaux et les bureaux de pays aux évaluations.**

3.9 Collaboration avec les acteurs non étatiques

- **Rapport sur l'application du Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques** (document EB150/38)

52. Le Comité a reçu son sixième rapport annuel sur le Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques (FENSA), qui comprenait des mises à jour de toutes les Régions de l'OMS.

53. Le Comité a pris acte de la base solide qu'offrait le Cadre pour renforcer la collaboration et a pris note de la nécessité d'élargir et de renforcer les collaborations qui avaient des retombées positives sur la santé publique, tout en mettant en balance les risques et les avantages escomptés.

54. Le rapport a montré que la pandémie de COVID-19 avait continué d'entraîner une augmentation substantielle des demandes de collaboration avec des acteurs non étatiques. Le Comité appuyait les efforts déployés par le Secrétariat pour rationaliser davantage les moyens de collaborer avec les acteurs non étatiques dans les situations d'urgence et a demandé que dans de telles situations, des vérifications diligentes et des évaluations des risques soient effectuées sans délai.

55. Le Comité a souligné l'importance de garantir la mise en œuvre cohérente du Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques aux trois niveaux de l'Organisation. Il s'est félicité du lancement de l'initiative interne « Démystifier le FENSA » pour promouvoir une conception commune du Cadre, envisagé comme une politique destinée à créer des conditions favorables. Il s'est également félicité de la réactivation du réseau de points focaux FENSA, gage d'une approche rationalisée pour atténuer les risques et faciliter l'apprentissage dans l'ensemble de l'Organisation.

56. En réponse aux questions du Comité concernant l'état d'avancement des stratégies supplémentaires destinées à encourager la collaboration avec les acteurs non étatiques – en particulier avec le secteur privé et les organisations non gouvernementales (y compris la société civile) – pour promouvoir la santé publique mondiale, le Secrétariat a noté que la pandémie de COVID-19 avait contribué à renforcer le dialogue avec les acteurs non étatiques et créé de nouvelles occasions d'approfondir la collaboration. Le Secrétariat fournirait des informations actualisées sur les progrès accomplis à cet égard en temps utile.

- **Acteurs non étatiques en relations officielles avec l'OMS** (documents EB 150/39 et EB 150/39 Add.1)

57. Le Comité a été informé que parmi les acteurs non étatiques en relations officielles avec l'OMS figuraient des organisations non gouvernementales, des associations internationales d'entreprises et des fondations philanthropiques qui avaient collaboré et qui continuaient de collaborer de manière durable et systématique avec l'Organisation, contribuant ainsi à son mandat en matière de santé publique.

58. Le Comité a noté qu'une vérification diligente avait été effectuée pour tous les acteurs non étatiques en relations officielles avec l'OMS, et que les plans de collaboration passés et proposés avec 72 entités avaient été examinés dans le cadre de la période d'examen triennal actuelle. Comme suite à la décision du Conseil à sa cent quarante-huitième session,¹ deux autres entités dont l'examen avait été reporté avaient également fait l'objet d'un examen. Il a été proposé de confirmer le renouvellement du statut de 71 des 74 acteurs non étatiques examinés. La liste des 71 acteurs non étatiques a été fournie au Comité.

¹ Voir la décision EB148(8) (2021).

59. Quatre demandes complètes d'admission à des relations officielles présentées par des acteurs non étatiques avaient été reçues et examinées afin de s'assurer que les critères et autres conditions énoncés dans le Cadre, notamment la vérification diligente, étaient respectés. Les quatre entités – le Global Healthcare Information Network C.I.C, l'International Generic and Biosimilar Medicines Association, la Fondation Rockefeller et Women in Global Health, Inc. – remplissaient les critères établis, et leurs demandes ont ainsi présentées pour examen.

60. Il a été proposé de reporter l'examen de deux entités – à savoir, The Albert B. Sabin Vaccine Institute, Inc. et l'Association internationale des registres du cancer – à la cent cinquante-deuxième session du Conseil exécutif, en janvier 2023, afin de ne pas compromettre la collaboration existante avec ces acteurs non étatiques.

61. Il a été proposé de mettre fin aux relations officielles avec deux entités, l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires et Medicines for Europe, afin que puissent être étudiées les possibilités futures de collaboration avec celles-ci.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport figurant dans le document EB150/38 et d'adopter la décision figurant dans le document EB150/39.

3.10 Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance

- **Mandat** (document EB150/43)

62. Le Président du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a décrit le processus d'examen du mandat du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance comme l'avait demandé le Comité du programme, du budget et de l'administration à sa trente-quatrième réunion.¹ Il a notamment souligné les vastes consultations informelles qui ont été menées avec les États Membres.

63. Le Comité a remercié le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance et a déclaré soutenir fermement ses travaux. Il a en outre exprimé un large soutien à la proposition de mandat révisé, qui précise davantage les tâches qui incombent au Comité consultatif.

64. De plus, le Comité a proposé que le calendrier de révision du mandat soit indiqué au paragraphe 7 du texte révisé et a précisé qu'une telle révision se faisait habituellement tous les trois à cinq ans. Le Comité a invité le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance à continuer d'améliorer son examen de la vérification intérieure et à définir la fonction de lutte contre la fraude et la corruption ainsi que son champ d'application.

65. Le Comité a conseillé la prudence en ce qui concerne la relation du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance avec les travaux du Commissaire aux comptes (paragraphe 4.g) du mandat révisé du Comité consultatif) afin de garantir la parfaite indépendance du Commissaire aux comptes. Il a souligné combien il était important que le Comité consultatif joue un rôle de coordination concernant les plans de travail du Commissaire aux comptes et du vérificateur intérieur des comptes, sans limiter leur action. Il a été confirmé que le Comité consultatif, en tant qu'organe de vérification lui-même, respecterait pleinement l'indépendance de la fonction du Commissaire aux comptes.

¹ Voir le document EB149/2.

66. Le Comité a également soulevé la question de savoir si l'expertise du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, qui se situe principalement dans le domaine de la finance et de la vérification des comptes, lui permettait de jouer un rôle consultatif dans le domaine de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier. Dans sa réponse, le Président du Comité consultatif a confirmé que le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance limiterait ses interventions sur cette question à la surveillance de la mise en œuvre du Plan de lutte de l'administration de l'OMS et à la mise en œuvre appropriée des politiques approuvées de l'OMS. En outre, si le Comité consultatif a besoin d'une expertise bien précise pour soutenir ses travaux, il peut faire appel à des experts extérieurs.

67. Le Comité a accueilli favorablement le paragraphe 10.d) du mandat révisé du Comité consultatif, qui prévoit la participation d'un groupe pour la sélection des nouveaux membres du Comité consultatif, et il a encouragé le Directeur général à définir plus précisément la composition de ce groupe.

68. Le Secrétariat a remercié le Comité pour ses conseils et son appui, soulignant la nécessité pour lui de mettre en œuvre le texte révisé en tant que de besoin, répondant ainsi aux dernières questions posées par les États Membres.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif d'examiner le mandat révisé du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, tel qu'amendé par le Comité du programme, du budget et de l'administration, et de confirmer qu'il l'approuve en adoptant le projet de décision suivant :

Le Conseil exécutif, ayant examiné le rapport sur le mandat révisé du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance ;¹ et ayant examiné le rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif,²

A décidé de confirmer l'approbation du mandat du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance tel qu'amendé par le Comité du programme, du budget et de l'administration et tel qu'il figure en annexe du rapport de ce dernier au Conseil exécutif.²

3.11 Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS
(document EB150/INF./3)

3.12 Rapport de l'Ombudsman (documents EB150/INF./4 et EB150/INF./5)

3.13 Mise à jour concernant les ressources humaines (document EB150/45)

3.14 Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel
(documents EB150/46 Rev.1 et EB150/46 Add.1)

3.15 Rapport de la Commission de la fonction publique internationale
(document EB150/47)

69. Le représentant des associations du personnel a déclaré que le personnel de l'OMS avait continué de faire preuve d'un grand dévouement et d'un grand engagement dans l'exécution du mandat de l'Organisation pendant la pandémie de COVID-19, dans un contexte de télétravail à distance et d'une

¹ Document EB150/43.

² Document EB150/5.

charge de travail de plus en plus importante. A vu de ces circonstances, il est essentiel que le Secrétariat mette encore davantage l'accent sur le bien-être mental, psychologique et émotionnel du personnel, et qu'il continue à élaborer des lignes directrices pour le retour au bureau qui tiennent compte des évaluations épidémiologiques aux niveaux régional et national.

70. En ce qui concerne la santé mentale et le devoir de diligence en général, davantage d'efforts devraient être déployés pour préserver la santé mentale des membres du personnel, en particulier ceux qui ont été ou sont confrontés à des problèmes de harcèlement. Il conviendrait également de prendre des mesures pour augmenter le nombre de conseillers disponibles et garantir l'égalité d'accès aux traitements médicaux pour l'ensemble des membres de l'assurance maladie du personnel, indépendamment de leur lieu de résidence.

71. La mise en place du Comité d'appel mondial a été une évolution encourageante. Il est essentiel de donner à tous les membres du personnel un accès à la justice dans des conditions d'égalité et des ressources supplémentaires devraient être allouées pour maintenir l'efficacité et à l'efficacité du fonctionnement du système de justice interne.

72. Après avoir procédé à une simulation de la politique de mobilité mondiale, il conviendrait que le Secrétariat communique au personnel les conclusions de cet exercice ainsi que les informations obtenues en retour. Le fait d'établir un lien entre la progression de la carrière et la mobilité aurait un impact sur l'évolution de la carrière ; il est donc important que le Secrétariat instaure une politique normalisée et unifiée qui ouvrirait la voie à une progression de carrière soutenue et adaptée.

73. Le Comité a salué l'engagement et le travail acharné de l'ensemble du personnel de l'OMS dans les circonstances actuelles sans précédent. Il a également reconnu les efforts louables déployés par les associations du personnel de l'OMS au nom du personnel de l'Organisation. Les deux dernières années ont eu de lourdes conséquences sur la santé mentale et le bien-être du personnel. À cet égard, le Comité a encouragé le Secrétariat à fournir au personnel travaillant aux trois niveaux de l'Organisation un meilleur accès à des services de conseil et de santé mentale de bonne qualité.

74. Le Comité s'est félicité de la collaboration ouverte et positive entre la direction et le personnel de l'OMS et a salué les efforts du Directeur général pour promouvoir le dialogue et la transparence, notamment par le biais de réunions régulières avec les associations du personnel.

75. L'Ombudsman a présenté le rapport et les recommandations contenus dans le document EB150/INF./4, citant plusieurs exemples de la manière dont l'intérêt des États Membres pour le travail de l'Ombudsman pourrait susciter des changements réels et positifs au sein de l'OMS et aboutir à une interaction encore plus étroite entre le Comité et le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation. Mais dans le même temps, la pandémie en cours de COVID-19 continue de nuire considérablement à la santé et au bien-être du personnel, ainsi qu'à la cohésion des équipes. L'équipe de direction devrait envisager de mettre en place de nouvelles initiatives afin de motiver et d'encourager les membres du personnel, en favorisant un environnement de travail inclusif et ouvert au sein duquel les collègues ne craignent pas de s'exprimer. Notant que davantage de progrès doivent être accomplis en vue d'intégrer les principes consacrés dans la Charte des valeurs de l'OMS dans les processus de prise de décisions et les programmes de formation, il a également recommandé que des efforts supplémentaires soient consentis pour placer les membres du personnel, en particulier au niveau des pays, au centre de ce processus. Il conviendrait d'étudier des idées novatrices – par exemple, la constitution d'un réseau de points focaux à tous les niveaux de l'Organisation.

76. Le Comité a reconnu que la plupart des recommandations formulées dans les rapports antérieurs avaient été mises en œuvre ou étaient en passe de l'être, y compris les recommandations relatives à la prévention du harcèlement et à la lutte contre les comportements abusifs. Il s'est déclaré préoccupé par

la protection du bien-être et de la santé mentale du personnel compte tenu de la pandémie de COVID-19 et a demandé au Secrétariat de faire part au personnel d'encadrement des meilleures pratiques de supervision conformes aux recommandations de l'Ombudsman en la matière.

77. En réponse à d'autres commentaires, l'Ombudsman a déclaré que les problèmes mis en lumière dans ses rapports précédents avaient été aggravés par la pandémie, les supérieurs hiérarchiques faisant dans certains cas de la microgestion du personnel ou communiquant moins efficacement via les plateformes virtuelles. La pandémie a également fait apparaître une nouvelle tendance à la fatigue ou à l'épuisement professionnel en raison d'une charge de travail plus lourde. Le rapport de l'Ombudsman contenait moins de statistiques que les rapports précédents car, bien que des ombudsmans professionnels aient été recrutés dans divers bureaux régionaux, ils n'avaient pris leurs fonctions que récemment et n'étaient donc pas en mesure de fournir des données pour une année complète. Il n'a pas été jugé approprié que le rapport ne reflète que les activités du Siège. Alors que le nombre de membres du personnel contactant le Bureau de l'Ombudsman au Siège était en légère baisse, passant de 329 en 2019 à 323 en 2020, puis à 296 en 2021, il est resté très élevé par rapport à d'autres entités du système des Nations Unies et a mis à rude épreuve les ressources du Bureau, composé de deux ombudsmans uniquement.

78. Le Secrétariat a présenté les rapports figurant dans les documents EB150/45, EB150/46 Rev.1 et EB150/47. Il a souligné l'importance accordée par l'Organisation à la santé mentale du personnel, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, et a souligné les mesures prises pour agir en la matière.

79. Le Comité a remercié le Secrétariat pour les rapports soumis et a réitéré son appui aux piliers actuels de la stratégie des ressources humaines (attirer les talents, retenir les talents, instaurer un environnement professionnel propice). Il s'est félicité des mesures prises pour améliorer la parité hommes-femmes parmi le personnel, en particulier au niveau de la haute direction. Dans ce contexte, il a été suggéré que la question plus large de l'équité de genre soit inscrite régulièrement à l'ordre du jour du Comité afin de l'intégrer dans tous les programmes de l'OMS.

80. Le Comité s'est déclaré préoccupé par le fait qu'un certain nombre de pays n'étaient toujours pas représentés au sein de la main-d'œuvre ou y étaient sous-représentés, ainsi que par l'augmentation du nombre de consultants embauchés et de postes de direction créés ces dernières années. Le Secrétariat a décrit les efforts déployés pour attirer des candidats issus de pays non représentés et sous-représentés, y compris grâce à la participation des bureaux régionaux, dont beaucoup ont également mené leurs propres activités visant à aller au-devant de ces publics. En ce qui concerne les consultants, le Secrétariat a expliqué que la nouvelle politique sur les consultants récemment publiée fournissait des orientations sur la distinction entre les fonctions relevant de membres du personnel et les fonctions relevant de non-membres du personnel, limitait la durée des missions de conseil, et comprenait des procédures de diffusion des offres et d'examen de l'expérience des candidats, ce qui permet de vérifier si les compétences et l'expertise recherchées étaient déjà disponibles en interne. Pour ce qui est de l'augmentation du nombre de postes de direction, le Directeur général a souligné qu'il importait d'étudier les raisons profondes expliquant la création de ces postes.

81. Le Secrétariat a confirmé que les résolutions soumises au Comité présentaient des amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel conformes au Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021 et à la résolution 76/240 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 24 décembre 2021. Le Secrétariat a également résumé les aspects importants de la résolution et du rapport de la Commission, en particulier en ce qui concerne les questions relatives à l'indemnité de poste ; les enquêtes sur le coût de la vie menées à Genève et dans d'autres villes sièges ; des modifications du barème de remboursement régressif au titre de l'allocation pour frais d'études et de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais de pension ; et les conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation hors Siège.

82. Le Comité a souligné le rôle clé joué par la Commission de la fonction publique internationale dans le système des Nations Unies et a encouragé le Secrétariat à continuer de suivre ses directives. De plus, il a invité le Secrétariat à poursuivre ses travaux pour renforcer les bureaux de pays et à procéder à un examen des effectifs aux trois niveaux de l'Organisation. En outre, le Comité a invité le Secrétariat à faire le bilan, dans de futurs rapports, des activités portant sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et sur les mesures destinées à y remédier.

83. En réponse aux observations formulées, le Secrétariat a expliqué que l'exercice de simulation de la mobilité vient de s'achever et que la vérification de la gestion des compétences est en cours. Dans les deux cas, les résultats seront communiqués dès que possible.

84. En ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, le Secrétariat a expliqué que la nouvelle politique publiée en janvier 2022 prévoit des aménagements raisonnables au moment du recrutement et de la sélection et en cours d'emploi. Elle a également établi un fonds destiné à prendre en charge les coûts s'y rapportant. En ce qui concerne la formation obligatoire à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et aux mesures destinées à y remédier, le Secrétariat a précisé que les chiffres fournis dans le rapport indiquent la proportion de membres du personnel qui a suivi la formation au cours de la période donnée, ajoutant que des activités de suivi ont été menées lorsque ce n'est pas le cas en vue de porter ce chiffre à 100 %.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports contenus dans les documents EB150/45, EB150/46 Rev.1 et EB150/47 et d'adopter les trois projets de résolution figurant dans le document EB150/46 Rev.1. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- de fournir des mises à jour sur le nombre de membres du personnel qui sollicitent les services de l'Ombudsman et sur les mesures prises par le Secrétariat pour traiter les questions y afférentes ;
- de redoubler d'efforts pour que la Charte des valeurs de l'OMS fasse partie intégrante des initiatives visant à transformer sa culture institutionnelle ;
- de poursuivre ses efforts pour améliorer la distribution géographique et l'équilibre des genres au sein de sa main-d'œuvre, en mettant particulièrement l'accent sur l'augmentation de la représentation des femmes au niveau P.4 et aux niveaux supérieurs, ainsi qu'aux postes de gestion des opérations d'urgence ;
- de rendre compte dans de futurs rapports de la distribution géographique et de l'équilibre des genres en ce qui concerne les consultants ;
- de continuer à travailler pour que 100 % du personnel suive la formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier ;
- d'investir davantage dans la santé mentale et le bien-être de ses effectifs ; et
- de mettre en œuvre la nouvelle politique sur l'emploi des personnes handicapées.

Point 4 de l'ordre du jour. Adoption du rapport et clôture de la réunion

85. Le Comité a adopté son rapport.

ANNEXE

**MANDAT RÉVISÉ DU COMITÉ CONSULTATIF INDÉPENDANT
D'EXPERTS DE LA SURVEILLANCE****MISSION DU COMITÉ**

1. Le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance (le Comité) exerce des fonctions consultatives spécialisées en fournissant des conseils indépendants d'experts au Conseil exécutif, par l'intermédiaire de son Comité du programme, du budget et de l'administration, sur l'exercice de ses responsabilités en matière de gouvernance, notamment en s'assurant de l'intégrité des rapports financiers de l'OMS et de l'efficacité de ses systèmes de contrôle interne, de la gestion des risques, de ses fonctions de responsabilisation et de ses processus de gouvernance.
2. Le Comité a vocation à apporter une valeur ajoutée en renforçant la responsabilisation et la gouvernance au sein de l'OMS.
3. Le Comité conseille, à leur demande, le Directeur général, le Conseil exécutif et le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif sur les questions relevant de sa compétence.

FONCTIONS

4. Il incombe spécifiquement au Comité d'examiner les questions ci-après à l'appui de l'OMS dans son ensemble et de fournir des conseils à leur sujet au Conseil exécutif par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration.
 - a) Vérification intérieure des comptes : dotation en personnel, ressources et exécution de la fonction de vérification intérieure des comptes et pertinence de son indépendance, y compris fournir des conseils au Directeur général sur la sélection et les résultats du Chef du Bureau des services de contrôle interne ; examiner et approuver le plan de travail de surveillance du Bureau des services de contrôle interne et veiller à ce qu'il soit coordonné avec ceux d'autres organismes de surveillance ; et garantir qu'il est donné suite en temps voulu, de manière efficace et appropriée à toutes les conclusions et recommandations découlant des vérifications.
 - b) Évaluation : dotation en personnel, ressources et exécution de la fonction d'évaluation, y compris fournir des conseils au Directeur général sur la sélection et les résultats du Chef de l'Unité de l'évaluation, ainsi que sur le plan de travail biennal pour les activités d'évaluation ; et garantir qu'il est donné suite en temps voulu, de manière efficace et appropriée à toutes les recommandations découlant des évaluations.
 - c) Gestion du risque institutionnel, contrôles internes et conformité : efficacité des systèmes de contrôle interne, de conformité et de gestion du risque institutionnel de l'OMS, y compris :
 - i) les pratiques, les ressources et le personnel de gouvernance internes connexes ; ii) l'examen de l'évaluation faite par la direction des principales expositions aux risques pour l'Organisation ; iii) l'examen de la déclaration générale relative au contrôle interne dans les états financiers ; et iv) l'identification des faiblesses importantes et des problèmes de conformité y afférents, ainsi que des plans de mesures correctives.

- d) Lutte contre la fraude et la corruption : efficacité des systèmes établis par l'OMS et des mesures prises par l'Organisation pour prévenir la fraude et la corruption, les détecter et y réagir.
- e) États financiers : intégrité des états financiers vérifiés de l'OMS, y compris en ce qui concerne l'assurance maladie, et transmission des rapports du Commissaire aux comptes à la direction de l'OMS et au Conseil exécutif, après avoir discuté avec eux du projet d'états financiers vérifiés.
- f) Comptabilité : pertinence des méthodes et normes comptables et des pratiques en matière de publication de l'information, modifications de ces méthodes et risques s'y rattachant ; et modifications du Règlement financier et des Règles de gestion financière.
- g) Vérification extérieure des comptes : **en tenant dûment compte de l'indépendance des fonctions du Commissaire au compte**, plan de travail et rapports du Commissaire aux comptes, y compris toute observation soumise à son attention pour les établir de façon indépendante, et leur coordination avec le plan de vérification des comptes du Bureau des services de contrôle interne. Le Comité peut, sur demande, donner des conseils à l'Assemblée mondiale de la Santé sur la nomination du Commissaire aux comptes, en s'attachant, par exemple, au coût et au champ d'application des services à fournir, aux honoraires du Commissaire aux comptes et à la prolongation des travaux de vérification ou à toute tâche supplémentaire exigée du Commissaire aux comptes. Le Comité peut également s'assurer qu'il est donné suite en temps voulu, de manière effective et appropriée à toutes les conclusions et recommandations du Commissaire aux comptes.
- h) Valeurs et éthique : systèmes établis par l'OMS pour maintenir et promouvoir les valeurs et les principes éthiques de la fonction publique internationale, respect de normes élevées d'intégrité et de conduite éthique, et plus particulièrement processus de gestion des conflits d'intérêts et des représailles.
- i) Allégations d'activité inappropriée : processus de traitement des allégations majeures et d'enquête s'y rapportant, y compris à l'encontre du Directeur général.
- j) Restrictions de la portée des activités de contrôle : toute difficulté rencontrée par le Commissaire aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne dans le cadre de leurs activités de contrôle, notamment des restrictions de la portée de leurs travaux ou de l'accès aux informations nécessaires, ou encore un manque de moyens pour mener à bien les travaux.
- k) Réaliser chaque année une auto-évaluation de ses résultats et en rendre compte au Conseil exécutif par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration.
- l) Rédiger un rapport sur ses activités, ses conclusions et ses recommandations que le Président du Comité soumet au Conseil exécutif et à l'Assemblée mondiale de la Santé, par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration.

AUTORITÉ

5. Le Comité dispose de toute l'autorité nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités, y compris l'accès à l'information, aux archives, aux locaux et au personnel. Le Comité reçoit le même accès aux informations confidentielles et couvertes par le secret professionnel que celui accordé au Commissaire aux comptes en application du Règlement financier de l'Organisation mondiale de la Santé. La direction présente des informations mises à jour au Comité en temps opportun.

6. Le Chef du Bureau des services de contrôle interne, le Chef de l'Unité de l'évaluation, le Chef du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique et le Commissaire aux comptes ont accès au Comité sans restriction et en toute confidentialité.

7. Le Conseil exécutif, le Directeur général et le Comité prennent les mesures nécessaires pour assurer un réexamen périodique du présent mandat **tous les trois à cinq ans**. Toute proposition d'amendement est soumise à l'approbation du Conseil exécutif par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration.

8. Le Comité, en tant qu'organe consultatif, n'a aucune responsabilité en matière de prise de décisions liées à la gestion, aucun pouvoir exécutif ni aucune autre responsabilité opérationnelle.

9. Le Comité facilite la communication entre lui, le Commissaire aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, l'Unité de l'évaluation et la direction, et se réunit séparément avec ces entités une fois par an au moins.

COMPOSITION ET SÉLECTION

10. Le Comité est composé comme suit et ses membres ont les compétences suivantes :

a) Le Comité se compose de cinq membres intègres et objectifs pouvant justifier de compétences et d'une expérience à des postes importants dans les domaines couverts par le présent mandat.

b) Dans la mesure du possible, la composition du Comité respecte un équilibre en ce qui concerne la présence de ressortissants de pays développés et en développement, ainsi que leur expérience dans les secteurs public et privé et leur genre. Il est dûment tenu compte du principe de la représentation géographique équitable. Il ne peut y avoir plus d'un membre pour un même État Membre de l'OMS.

c) Au moins un des membres est choisi en fonction de ses compétences et de son expérience de haut responsable des services de surveillance ou de haut responsable financier au sein du système des Nations Unies ou dans une autre organisation internationale. Les membres doivent avoir une expérience récente et pertinente dans le domaine financier.

d) La procédure de sélection des membres du Comité passe par un comité de sélection. Un membre en exercice choisi par le Comité conseille le comité de sélection en tant que de besoin.

e) Après avoir consulté les États Membres, le Directeur général propose au Conseil exécutif des candidatures à la fonction de membre du Comité. Les membres du Comité sont nommés par le Conseil exécutif.

f) Étant donné que le Comité a pour rôle de fournir des conseils objectifs, ses membres restent indépendants du Secrétariat et du Conseil exécutif et sont libres de tout conflit d'intérêts réel ou perçu.

g) Les membres du Comité :

i) n'occupent aucun poste au sein d'entreprises qui font des affaires avec l'OMS ou qui mènent des activités susceptibles de nuire ou de laisser penser qu'elles nuisent à leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions en tant que membres du Comité ;

- ii) ne sont pas actuellement ou n'ont pas été employés ou engagés à quelque titre que ce soit par l'OMS ou par une délégation au Conseil exécutif de l'OMS dans les cinq années précédant leur nomination au sein du Comité, ni n'ont de parents proches qui travaillent pour l'OMS ou une délégation au Conseil exécutif de l'OMS ou qui ont une relation contractuelle avec elles ;
- iii) ne peuvent prétendre à aucun emploi auprès de l'OMS pendant au moins cinq ans après le dernier jour de leur mandat au sein du Comité.
- h) Les membres du Comité exercent leurs fonctions à titre personnel et ils ne doivent solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autorité extérieure à l'Organisation ou en son sein en ce qui concerne leurs activités pour le Comité.
- i) Tous les membres sont tenus de signer une déclaration d'intérêt et un accord de confidentialité conformément à la pratique de l'OMS à cet égard.
- j) Pour s'acquitter efficacement de leur rôle, les membres du Comité doivent collectivement posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau récentes et pertinentes dans les domaines suivants :
 - i) les questions financières et les règles d'information financière ;
 - ii) la vérification des comptes, les enquêtes et l'évaluation ;
 - iii) les structures institutionnelles de gouvernance et de responsabilisation ;
 - iv) la gestion du risque institutionnel et la lutte contre la fraude et la corruption ;
 - v) une expérience de haut niveau de la gestion ; et
 - vi) l'organisation, la structure et le fonctionnement du système des Nations Unies et/ou d'une autre organisation intergouvernementale.
- k) Les membres doivent avoir compris ou étudié les objectifs de l'OMS, sa mission, sa gouvernance et sa structure de responsabilisation et les règles qui régissent l'Organisation.

DURÉE DU MANDAT

11. Les membres du Comité sont nommés pour un mandat de trois ans qui peut être renouvelé une seule fois pour trois années supplémentaires.
12. Les membres du Comité en choisissent le Président pour une période de deux ans. Si le Président n'est pas en mesure d'assister à une réunion, les membres présents élisent un président par intérim.
13. Un membre du Comité peut démissionner de son mandat en informant par écrit le Conseil exécutif et le Directeur général.

MODALITÉS ADMINISTRATIVES

14. Les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Les membres du Comité fournissent leurs services à titre gracieux.
- b) Les membres du Comité perçoivent une indemnité journalière de subsistance et ont droit au remboursement des frais de voyage pour assister aux réunions selon les procédures de l'OMS s'appliquant aux membres du Conseil exécutif. Les membres du Comité résidant dans le canton de Genève ou en France voisine se voient rembourser le coût raisonnable des repas et des autres dépenses lorsqu'ils assistent aux réunions.
- c) Le Comité se réunit au moins trois fois par an. Le nombre exact de réunions pour une année dépend de la charge de travail convenue et du moment le plus approprié pour l'examen de questions spécifiques à déterminer par le Comité. Celui-ci peut se réunir par vidéoconférence ou téléconférence.
- d) Le Comité établit un plan de travail annuel pour veiller à la bonne prise en compte de ses responsabilités et des objectifs énoncés pour la période. Le plan de travail pour l'année est communiqué au Secrétariat de l'OMS et, par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration, au Conseil exécutif.
- e) Le quorum pour le Comité est de trois membres. D'une manière générale, le Comité travaille par voie de consensus. À défaut de consensus, les décisions sont prises à la majorité des membres participant à une réunion.
- f) Le Directeur général, le Chef de cabinet, le Chef du Bureau des services de contrôle interne, le Chef de l'Unité de l'évaluation, le Sous-Directeur général chargé des fonctions institutionnelles, le Contrôleur financier, le Chef du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, ou leurs représentants, assistent aux réunions sur invitation du Comité. D'autres responsables de l'OMS ayant des fonctions en lien avec les points de l'ordre du jour peuvent également être invités. Le Commissaire aux comptes peut aussi assister aux réunions sur invitation du Comité.
- g) Sauf décision contraire, la confidentialité est maintenue pour tous les documents et renseignements confidentiels soumis au Comité ou que celui-ci a obtenus. Les membres du Comité reconnaissent cette obligation par écrit au moment de leur nomination.
- h) Sous réserve des dispositions de son mandat, le Comité est régi, *mutatis mutandis*, par le Règlement intérieur du Conseil exécutif pour la conduite des débats et l'adoption de décisions.
- i) Le Comité peut obtenir des conseils juridiques indépendants ou faire appel à d'autres experts externes. Les dépenses y afférentes qui ne sont pas couvertes par le budget du Comité sont soumises à l'approbation appropriée, selon les procédures établies.
- j) Le Président du Comité peut, à tout moment, informer le Conseil exécutif de toute question grave concernant la gouvernance dont il estime qu'elle doit être abordée.

- k) La responsabilité des membres du Comité ne peut être engagée lorsqu'ils fournissent des conseils indépendants et ils sont indemnisés à l'égard de toute action engagée à leur encontre à la suite d'activités menées dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités en tant que membres du Comité, pour autant que ces activités soient menées de bonne foi et avec le soin qui s'impose.
- l) Le Secrétariat de l'OMS assure des services de secrétariat pour le Comité.
- m) Dans le cadre des activités d'intégration des nouveaux membres, ceux-ci reçoivent une formation complète à l'OMS, semblable à celle organisée pour les nouveaux membres du Conseil exécutif avant leur première réunion.

= = =