

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

1. La quarantième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration s'est tenue à Genève du 22 au 24 mai 2024 sous la présidence de M. Feng Yong (Chine).¹ Le Président a rappelé que les membres du Comité s'étaient réunis récemment dans le cadre d'une séance informelle en ligne en vue de se préparer à la nouvelle approche du Comité consistant à mener des débats plus approfondis et plus ouverts.

2. Dans son allocution liminaire, le Directeur général a souligné les progrès accomplis dans le processus de transformation de l'Organisation et les enjeux auxquels celle-ci devait faire face. Il a mis l'accent sur la voie à suivre pour remettre la réalisation des objectifs de développement durable sur la bonne voie, en s'appuyant en particulier sur le projet de quatorzième programme général de travail, 2025-2028, et les bases solides établies par le treizième programme général de travail, 2019-2025. Il a souligné que l'OMS devait bénéficier d'un financement durable et d'un personnel capable de mener à bien les buts poursuivis en vue de concrétiser cette stratégie. Dans le prolongement de l'approbation par le Conseil exécutif du plan complet en janvier 2024,² le cycle d'investissement serait lancé la semaine suivante.

3. Le Comité a adopté son ordre du jour³ en supprimant les points suivants : 3.6 Dispositions spéciales concernant le règlement des arriérés ; 3.7 Admission de nouveaux Membres et de Membres associés ; 4.2 (premier élément) Propositions relatives à l'hébergement de partenariats formels par l'OMS ; 4.5 Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel et 4.6 Amendements au Règlement financier et aux Règles de gestion financière. En outre, il a arrêté son programme et ses méthodes de travail.

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 EBPBAC40/2)

4. Le Président du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a présenté le rapport de son comité, qui couvrait la quarante-troisième réunion de celui-ci, tenue en mars 2024.

¹ La liste des participants figure dans le document EBPBAC40/DIV./1.

² Voir la décision EB154(1).

³ Document EBPBAC40/1.

5. Le Comité a accueilli favorablement le rapport et a félicité le Comité consultatif pour son travail et sa collaboration constructive avec le Bureau des services de contrôle interne, le Commissaire aux comptes et le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. En outre, il s'est fait l'écho de l'appréciation du Comité consultatif concernant l'opinion sans réserve émise sur les états financiers de l'OMS pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. Il a par ailleurs noté avec satisfaction les progrès accomplis dans la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier.
6. Sur la base des conclusions formulées dans le rapport du Comité consultatif, le Comité a invité le Secrétariat à continuer de renforcer les cadres et processus pertinents dans le domaine de l'évaluation. En outre, le Comité s'est félicité de l'augmentation des effectifs consacrés aux fonctions d'enquête, ce qui est particulièrement important compte tenu du nombre croissant d'allégations.
7. Le Comité a vivement appuyé la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que la fonction d'éthique soit assumée par un bureau pleinement indépendant et autonome.
8. Le Secrétariat a remercié le Comité consultatif pour ses conseils et recommandations, qu'il a approuvés. En réponse à une question du Comité concernant le système de gestion opérationnelle, le Secrétariat a assuré les États Membres qu'une approche fondée sur la gestion des risques était en place, et que des mesures avaient été prises pour assurer un contrôle rigoureux de la gestion et de la gouvernance du programme. Il a par ailleurs confirmé que le système ne serait lancé que lorsqu'un ensemble minimal de fonctionnalités convenues à l'avance serait disponible et prêt à être déployé.
9. Enfin, le Comité a remercié M. Bert Keuppens, membre sortant du Comité consultatif, pour les services qu'il a rendus et a souhaité la bienvenue à la membre entrante M^{me} Aseya Galadari.

Le Comité a pris note du rapport du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance ; il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants, de consulter les parties prenantes compétentes afin de fixer des échéanciers réalistes et réalisables pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport.

2.2 Progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (Document EBPBAC40/3)

10. Le Secrétariat a présenté un aperçu des progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, et a noté que les résultats obtenus par l'OMS en 2023 en matière de conformité avaient été évalués comme satisfaisant aux exigences ou les dépassant pour 81,25 % des indicateurs de performance, ce qui représente une augmentation par rapport aux résultats de 63 % obtenus en 2022 et qui est supérieur à la moyenne au niveau du système des Nations Unies.
11. Le Comité a félicité le Secrétariat d'avoir satisfait aux exigences ou d'avoir dépassé celles-ci pour presque tous les indicateurs de performance en 2023, et l'a encouragé à maintenir ses résultats actuels et à préserver les progrès réalisés. Il s'est félicité de la prise en compte de l'égalité des sexes dans le projet de quatorzième programme général de travail, 2025-2028, et a réaffirmé qu'il appuyait la mise en place de formations pertinentes à tous les niveaux de l'Organisation. La nouvelle feuille de route du Secrétariat de l'OMS pour faire progresser l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé et obtenir un impact dans les pays a également été appuyée.

12. En ce qui concerne l'avenir, le Comité a exhorté le Secrétariat : à faire une priorité des progrès à accomplir pour satisfaire aux exigences relatives aux indicateurs de performance restants, à continuer de suivre le respect par le personnel de ses obligations en la matière et à tenir dûment compte des observations émanant des bureaux de l'OMS ; à intensifier ses efforts pour soutenir le personnel affilié de l'OMS, notamment en ce qui concerne le congé parental ; à s'efforcer de parvenir à la parité des genres aux postes de haute direction aux trois niveaux de l'Organisation ; et à assurer la mise en œuvre de la Politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier.

13. En réponse aux observations et aux questions du Comité, le Secrétariat a souligné que le Département Genre, droits et équité fonctionnait comme un catalyseur technique, apportant son expertise et utilisant une approche collaborative pour soutenir les travaux de l'OMS dans le domaine de l'égalité des genres, des droits et de l'équité. La feuille de route interne pour faire progresser l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé et obtenir un impact dans les pays, lancée en décembre 2023, traduit l'engagement de l'OMS à cet égard aux trois niveaux de l'Organisation.

14. Le Département était chargé de rendre compte du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et, à cette fin, il a collaboré avec les autres services de l'Organisation, organisant des ateliers pour examiner les progrès et/ou la mise en œuvre et, in fine, pour valider les résultats obtenus pour chaque indicateur. Le Département a examiné toutes les données et ONU-Femmes a procédé à une nouvelle vérification des rapports. Un certain nombre de problèmes subsistent concernant les rapports, notamment les délais de soumission.

15. En ce qui concerne les autres indicateurs de performance, l'application du nouveau système de marqueur de genre permettrait de rendre compte en 2026 des contributions financières pour l'exercice biennal 2024-2025. Des efforts sont déployés pour parvenir à la parité des sexes dans l'ensemble de l'Organisation. Le processus de sélection des représentants de l'OMS passe par un centre d'évaluation, et le Secrétariat s'est fixé comme priorité de prendre en considération les candidatures féminines évaluées par le centre afin d'augmenter le nombre de candidates. Le nouveau plan de renforcement des capacités devrait permettre d'améliorer sensiblement la situation d'ici à 2025.

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

- a) de fixer des objectifs plus ambitieux et des délais de mise en œuvre plus courts pour atteindre la parité des genres, en particulier aux niveaux hiérarchiques les plus élevés et aux postes de responsabilité, ainsi que dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays ;**
- b) de renforcer la mise en œuvre effective de la nouvelle politique sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier, ainsi que le traitement des signalements de ces comportements et des représailles qui en découlent ;**
- c) de continuer à suivre le point de vue du personnel de l'OMS concernant la diversité, l'inclusion, l'égalité salariale et le congé parental, en particulier en dehors du Siège de l'Organisation et y compris pour le personnel affilié et temporaire de l'OMS ;**
- d) d'allouer des ressources financières et humaines pour soutenir à la fois la mise en œuvre de la feuille de route pour faire progresser l'égalité des genres, les droits humains et l'équité en santé, et le renforcement des capacités de l'ensemble du personnel pour la mise en œuvre des approches en matière d'égalité des genres, y compris l'intégration des questions de genre et de droits et les mesures connexes, dans l'ensemble des programmes de l'OMS ;**
- e) de donner la priorité à la réalisation des trois indicateurs non atteints du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes ;**

f) d'assurer l'adoption et l'application cohérentes des nouvelles politiques dans l'ensemble des bureaux régionaux et des bureaux de pays ;

g) d'intensifier les efforts pour ventiler les données selon le sexe, l'âge et d'autres dimensions relatives aux inégalités.

2.3 Rapport annuel sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique (document EBPBAC40/4)

16. Le Secrétariat a décrit les travaux entrepris dernièrement, y compris : la révision du Code d'éthique et l'élaboration de la nouvelle politique OMS de prévention et de lutte contre les représailles ; la formulation de nouvelles orientations concernant les activités extérieures et les déclarations d'intérêts ; la rédaction de la nouvelle stratégie de gestion des risques institutionnels et du Cadre de propension au risque ; et la réalisation de plusieurs activités visant à démystifier le Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques et à renforcer sa mise en œuvre.

17. Tout en se félicitant du rapport et des efforts déployés par le Secrétariat pour instaurer une solide culture de la gestion des risques, le Comité a demandé que les travaux se poursuivent pour mieux faire connaître la stratégie de gestion des risques et intégrer ses dispositions dans les travaux de l'OMS. À cet égard, le Comité a également souligné l'importance d'un renforcement du cadre de propension au risque.

18. Conformément au rapport du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, le Comité s'est dit très favorable à la restructuration du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique et à la transformation de la fonction d'éthique en un bureau pleinement indépendant et autonome relevant directement du Directeur général. Le Secrétariat a précisé que cette question serait examinée plus en détail lors de la prochaine réunion du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. En ce qui concerne la recommandation relative à l'utilisation d'un système solide de gestion des cas, le Comité a indiqué qu'un tel système devait être en mesure de garantir la confidentialité tout en fonctionnant efficacement dans l'ensemble des fonctions concernées.

19. Le Secrétariat a donné au Comité l'assurance qu'à la suite de la publication récente des risques principaux de l'Organisation, des travaux étaient en cours pour élaborer les déclarations correspondantes sur la propension au risque conformément au projet de quatorzième programme général de travail, 2025-2028. Des efforts sont également en cours pour intégrer pleinement la stratégie de gestion des risques dans les travaux de l'Organisation.

Le Comité a pris note du rapport ; il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants, de présenter un plan de restructuration de la fonction d'éthique lors d'une prochaine réunion du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance avant la fin de 2024, en tenant compte de la recommandation existante du Comité consultatif de créer un bureau de l'éthique pleinement indépendant et autonome.

2.4 Rapports du Corps commun d'inspection (document EBPBAC40/5)

20. Le Président du Corps commun d'inspection a présenté les travaux du Corps commun d'inspection et s'est félicité des taux d'acceptation et de mise en œuvre du Secrétariat, qui étaient bien supérieurs à la moyenne pour le système des Nations Unies. Le Secrétariat a pris note des quatre sujets abordés dans les rapports du Corps commun d'inspection sur les organismes des Nations Unies que le Comité doit examiner, y compris les recommandations soumises à l'examen des organes directeurs, à savoir : la lutte contre le racisme et la discrimination raciale ; les mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal ; les dispositifs d'application du principe de responsabilité ; et les politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être.

21. Le Comité s'est félicité du rapport, ainsi que des efforts déployés par le Secrétariat pour mettre en œuvre les diverses recommandations et de son engagement à cet égard, et il a salué en particulier le rôle moteur qu'avait joué l'OMS en créant une unité Diversité, équité et inclusion, en élaborant des pratiques exemplaires concernant les politiques et pratiques en matière de santé mentale, et en mettant en place des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal, qui avaient été une source d'inspiration pour l'ensemble du système des Nations Unies.

22. Le Comité a encouragé le Secrétariat à réexaminer son cadre de responsabilisation à l'aide du modèle de référence du Corps commun d'inspection relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité, en intégrant les différents cadres de l'OMS existants, tels que celui sur la prévention des inconduites sexuelles, et à faire le point sur les progrès accomplis en 2025. Il a également préconisé de définir clairement les conditions de prorogation des délais dans les procédures relatives aux mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal. Il s'est félicité de la collaboration du Secrétariat avec le Corps commun d'inspection et a appelé à la poursuite d'une collaboration régulière entre le Corps commun d'inspection et le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance.

Le Comité a pris note du rapport. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants, de continuer de suivre de près les recommandations formulées dans les rapports du Corps commun d'inspection, en les mettant pleinement en œuvre, le cas échéant.

Point 4 de l'ordre du jour. Questions soumises au Conseil exécutif pour examen et/ou sur lesquelles le Comité est invité à formuler des recommandations

4.1 Évaluation : rapport annuel (document EB155/4)

24. Le Bureau de l'évaluation a présenté son rapport annuel, y compris les conclusions et recommandations issues d'une étude comparative des fonctions d'évaluation et du champ qu'elles recouvrent dans les entités du système des Nations Unies dont la taille ou la structure est comparable à celle de l'OMS.

25. Le Comité a accueilli avec satisfaction le rapport, en saluant le rôle clef que jouait la fonction d'évaluation pour assurer la responsabilisation à l'égard des résultats, l'apprentissage et la gestion axée sur les résultats.

26. Constatant les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan de travail 2024-2025 pour l'évaluation à l'échelle de l'Organisation, le Comité s'est félicité de l'approche globale adoptée au cours de la période pour les évaluations menées en partenariat avec les bureaux régionaux et pour les évaluations des contributions du Secrétariat dans les différents pays visant à améliorer l'apprentissage institutionnel.

27. Le Comité a exprimé son appui aux mesures prises pour élargir la portée des évaluations dans l'ensemble du Secrétariat, sachant qu'il importait de renforcer la fonction d'évaluation et de rester en phase avec les normes d'évaluation d'organismes comparables du système des Nations Unies.

28. Dans le contexte de la recommandation du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance concernant l'élaboration d'un plan d'action visant à mettre à jour les principaux domaines de la politique d'évaluation,¹ le Comité a encouragé le Secrétariat à continuer de chercher des moyens de partager les enseignements tirés et d'améliorer encore la fonction d'évaluation.

¹ Voir le document EBPBAC40/2.

29. Le Secrétariat s'est engagé à appuyer la mise à jour de la politique d'évaluation et le renforcement de la fonction d'évaluation, sachant qu'une enquête serait lancée aux trois niveaux de l'Organisation pour déterminer dans quels autres bureaux des activités d'évaluation étaient déjà menées et pour recenser les domaines à harmoniser et à améliorer. Des mesures étaient déjà en cours pour renforcer les capacités et examiner le processus de planification de l'évaluation dans l'ensemble de l'Organisation et pour élaborer un plan de travail chiffré afin de garantir que suffisamment de ressources sont allouées à la fonction d'évaluation à tous les niveaux de l'Organisation.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport et d'adopter le projet de résolution qui y figure. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) **d'élargir la couverture des évaluations, y compris pour les évaluations décentralisées, en élaborant des normes de couverture explicites dans les principaux domaines ;**
- b) **d'étudier et de rechercher des options de financement pour allouer suffisamment de ressources humaines et financières aux évaluations au Siège et dans les bureaux régionaux de l'OMS, notamment le recours aux contributions volontaires ; et**
- c) **de renforcer les capacités d'évaluation dans les Régions de l'OMS.**

4.2 Partenariats hébergés

- **Rapport sur les partenariats hébergés** (Document EB155/5)
- **Examen des partenariats hébergés** (Document EB155/6)

30. Le Comité a accueilli favorablement le rapport et l'examen. Il a pris note de la nécessité, de la valeur ajoutée et de l'engagement des quatre partenariats hébergés et a observé que la pratique consistant à héberger des partenariats améliorait la gouvernance et l'efficacité et permettait à l'OMS d'atteindre ses objectifs.

31. Le Comité a souligné la nécessité d'optimiser un cadre opérationnel pour la collaboration avec les partenariats hébergés et de procéder à des examens réguliers de leur contribution aux objectifs pertinents de l'OMS, tels que la couverture sanitaire universelle et les objectifs de développement durable liés à la santé.

32. Le Secrétariat a assuré le Comité de la bonne collaboration qui existait avec les partenariats dans le domaine de la santé mondiale. Le rapport présenté chaque année au Conseil exécutif appliquait le cadre opérationnel pour les examens périodiques introduit en 2014.¹ Outre les partenariats hébergés, l'OMS a géré de nombreux réseaux et participé à des partenariats externes pour poursuivre ses travaux. Tous ont représenté une collaboration renforcée, une valeur ajoutée, des synergies et une réduction des coûts de transaction.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports publiés sous les cotes EB155/5 et EB155/6.

¹ Voir le document EBPBAC19/8.

4.3 Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS (document EB 155/INF./1)

33. Une déclaration a été faite au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA et a mis en évidence les principaux sujets de préoccupation du personnel, à savoir : la protection du bien-être et de la santé mentale des membres du personnel ; la mobilité ; le classement des lieux d'affectation et la rémunération du personnel ; l'assurance-maladie du personnel ; les conditions contractuelles et les possibilités d'évolution de carrière ; et le système de justice interne.

34. Le Comité a remercié la représentante des associations du personnel de sa déclaration et s'est félicité du travail accompli par les associations du personnel. Il a félicité tous les membres du personnel pour leur travail. Par ailleurs, il a salué la volonté de la direction de l'OMS de collaborer avec les associations du personnel pour aborder les problèmes soulevés.

35. Le Comité a pris note des préoccupations soulevées sur les sujets suivants : la nécessité d'améliorer les conditions de travail et d'apporter un soutien à la santé mentale des membres du personnel, y compris l'accès à des services de conseil ; l'amélioration de la politique de mobilité actuelle, en appliquant les enseignements tirés pendant la phase d'application facultative ; la baisse du pouvoir d'achat dans certains lieux d'affectation, une réduction des dépenses de santé à la charge des patients et un renforcement concomitant du régime d'assurance-maladie du personnel étant préconisés ; le manque de sécurité en matière de contrats ; la nécessité d'optimiser les conditions dans l'ensemble de l'Organisation pour améliorer la vie des membres du personnel ; le manque d'évolution de carrières pour le personnel hautement spécialisé ; la création de postes d'ombudsman dans toutes les Régions ; et la mise à disposition de conseillers du personnel dans les lieux d'affectation classés D et E.

36. En réponse aux observations et aux questions, le Secrétariat a rappelé que le programme de transformation de l'OMS répondait à de nombreuses questions soulevées et qu'un financement durable était essentiel pour appuyer les diverses initiatives visant à les résoudre.

37. Le Directeur général, réaffirmant que les membres du personnel constituent l'atout le plus important de l'OMS, a souligné que le Secrétariat était très attentif à la santé mentale de son personnel et mettait en place des mesures pour prévenir et traiter tout problème. La politique de mobilité serait appliquée de manière équitable et tiendrait compte de la situation des membres du personnel. Elle n'aurait pas d'impact négatif sur les activités techniques de l'Organisation et évoluerait à la lumière de l'expérience acquise et en tirant parti des enseignements tirés d'autres institutions qui ont instauré depuis longtemps des politiques de mobilité. Il a mis l'accent sur l'importance de la mobilité afin que le personnel de l'OMS puisse répondre aux besoins de santé de l'humanité, où que ces besoins surviennent dans le monde. Le Secrétariat a également noté le rôle de la mobilité comme moyen d'apporter l'expertise particulière des personnes ayant une expérience sur le terrain dans les fonctions normatives au Siège. Le Directeur général a confirmé que des discussions avaient été engagées avec la Commission de la fonction publique internationale sur les fluctuations des salaires auxquelles étaient confrontés certains membres du personnel local.

38. Eu égard à la question des salaires au niveau local, le Secrétariat a également souligné que l'aide des États Membres serait nécessaire pour faire en sorte que cette question soit traitée dans d'autres instances, par exemple à l'Assemblée générale des Nations Unies.

39. Le Comité a encouragé le Secrétariat à continuer de dialoguer régulièrement avec les associations du personnel ; a invité le Secrétariat à tirer des enseignements de l'expérience d'autres organisations internationales et entités gouvernementales et à tenir compte de la démographie du personnel de l'OMS ; a prié le Secrétariat de consulter les entités compétentes du système des Nations Unies afin de revoir la

méthodologie concernant la rémunération du personnel local ; et a prié instamment le Secrétariat d'envisager de créer un poste d'ombudsman dans toutes les Régions ainsi qu'un poste de conseiller du personnel dans les lieux d'affectation classés D et E.

4.4 Collaboration avec les acteurs non étatiques (document EB 154/30)

- **Acteurs non étatiques en relations officielles avec l'OMS** (Documents EB155/7, EB155/7 Add.1 et EB155/7 Add.2)

40. Le Président a expliqué que dans la décision EB154 (12) (2024), le Conseil exécutif avait prié le Comité du programme, du budget et de l'administration de poursuivre les débats concernant la proposition d'admettre les deux entités – Rare Diseases International et The Center for Reproductive Rights, Inc – et de formuler une recommandation à l'intention du Conseil exécutif à sa cent cinquante-cinquième session.

41. Le Président a en outre indiqué qu'il avait mené, avec le soutien du Secrétariat, une série de consultations avec chaque groupe régional et qu'il avait tenu des discussions bilatérales avec les délégations concernées au cours des dernières semaines, dans le but de parvenir à un consensus sur la question. Il a ajouté qu'il avait travaillé en étroite collaboration avec le Secrétariat pour étudier une approche constructive. Il a ensuite communiqué aux membres du Comité une « proposition du Président » afin de faciliter l'obtention d'un consensus.

42. Le Comité a pris acte du travail considérable accompli par les États Membres et le Secrétariat et a réaffirmé le rôle important des acteurs non étatiques en matière de promotion de la santé publique. Il a rappelé le rapport de sa trente-neuvième réunion¹ et a noté l'importance du Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques pour encadrer les différentes collaborations de l'OMS dans ce domaine. Toutefois, des points de vue divergents subsistaient quant à la décision proposée d'admettre les deux entités dans des relations officielles, de sorte qu'aucune recommandation n'avait été formulée.

Le Comité a réaffirmé sa confiance dans le Secrétariat concernant le respect des critères d'admissibilité, de la diligence voulue et des procédures connexes. Le Comité a pris note de la conclusion du Secrétariat selon laquelle ces deux entités répondaient aux critères voulus ; toutefois, il a conclu qu'en raison de certaines divergences de vues, le Comité n'avait pas formulé de recommandation quant à la décision d'admettre à des relations officielles avec l'OMS les acteurs non étatiques suivants : Rare Diseases International et The Center for Reproductive Rights, Inc.

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

43. Le Comité a adopté son rapport.

= = =

¹ Document EB154/4.