



## **Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes et du vérificateur intérieur des comptes**

### **Rapport du Directeur général**

1. Le présent rapport fait le point des mesures prises par le Secrétariat pour assurer la mise en œuvre intégrale des recommandations du Commissaire aux comptes et du vérificateur intérieur des comptes. Il présente également une vue d'ensemble des résultats des enquêtes auxquelles fait référence le rapport du vérificateur intérieur des comptes pour l'année civile 2021.<sup>1</sup>
2. Le Secrétariat prend note des progrès dont font état le rapport du Commissaire aux comptes et le rapport du vérificateur intérieur des comptes pour l'année civile 2021.<sup>2</sup> Bien que nous continuions à nous efforcer de nous améliorer, nous notons avec satisfaction qu'une opinion sans réserve a été émise sur les états financiers de l'Organisation pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2021 et qu'aucune vérification ne s'est soldée par l'appréciation « insatisfaisant ».
3. En ce qui concerne la suite donnée aux recommandations issues des vérifications, le Secrétariat prend note de l'amélioration que le Commissaire aux comptes et le vérificateur intérieur des comptes constatent dans leurs rapports en comparaison avec les années précédentes, malgré la charge de travail supplémentaire dans certains bureaux de pays. Le Secrétariat réaffirme son engagement continu non seulement à mettre en œuvre rapidement les recommandations d'audit et à réduire le nombre de celles qui ne sont pas appliquées, mais aussi à appliquer des solutions globales dans le cadre de notre processus d'apprentissage. À cet égard, il est important de noter l'utilisation de plus en plus courante de l'argent mobile pour les transactions relevant du mécanisme de décaissement direct et la diminution du nombre de comptes d'avance électroniques pour la trésorerie au niveau des pays, comme dans le cas du Nigéria.
4. Afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations d'audit en temps voulu, en plus des systèmes établis pour enregistrer et suivre les mesures prises par la direction pour donner suite à ces recommandations, le Secrétariat est sur le point de mettre en service une nouvelle plateforme numérique intégrée de qualité supérieure qui, pour la première fois, regroupera les recommandations formulées par le vérificateur intérieur des comptes et le Commissaire aux comptes et par d'autres fonctions de

---

<sup>1</sup> Document A75/36.

<sup>2</sup> Documents A75/35 et A75/36.

responsabilisation et organes de surveillance.<sup>1</sup> La plateforme renseignera également sur les mesures correspondantes prises par la direction et permettra de suivre la mise en œuvre des recommandations. Grâce au suivi systématique des recommandations et de leur mise en œuvre, la plateforme renforcera le système de justification de l'action menée et l'apprentissage organisationnel en faisant ressortir les problèmes récurrents et en augmentant la cohérence interne.

5. Conscient de la nécessité pour l'Organisation d'améliorer l'évaluation et l'apprentissage organisationnel au niveau des pays, le Secrétariat confirme son engagement à continuer de renforcer la culture et la capacité d'évaluation aux trois niveaux de l'Organisation. À cet égard, il mettra en place un nouveau cadre d'évaluation décentralisé pour inciter les bureaux régionaux et les bureaux de pays à faire réaliser des évaluations ; assurera le suivi des recommandations ; et utilisera les résultats des évaluations et les recommandations qui en sont issues aux fins de l'apprentissage organisationnel.<sup>2</sup> En outre, il est important de noter que le Bureau de l'évaluation de l'Organisation procède également à des évaluations des programmes dans les pays.

6. En ce qui concerne la vérification extérieure des comptes du Bureau régional du Pacifique occidental, le Bureau régional apprécie l'intense travail accompli par le Commissaire aux comptes pour les audits du Bureau régional et du bureau du Cambodge. Il en est ressorti des recommandations qui, une fois mises en œuvre, renforceront encore les contrôles au Bureau régional. Il prend à cœur les recommandations faites à l'issue des vérifications et veille à ce qu'elles soient mises en œuvre en temps voulu en s'attaquant aux problèmes systémiques et en appliquant les enseignements tirés de l'expérience dans ses opérations par l'intermédiaire de ses réseaux fonctionnels. Par conséquent, toutes les recommandations faites à l'issue de vérifications intérieures ou extérieures sont appliquées au Bureau régional.

## **TRANSFORMATION**

7. L'Organisation constate et apprécie l'ampleur des travaux entrepris par l'équipe de vérification extérieure dans le cadre de l'examen de la transformation, qui fournissent au Secrétariat des informations précieuses pour une éventuelle réorientation.

8. Le Secrétariat a noté et accepté les 12 recommandations du rapport du Commissaire aux comptes, qui concordent avec les points de vue internes. Le Secrétariat note avec satisfaction que les réalisations et les progrès importants accomplis jusqu'à présent dans l'exécution du plan malgré les nombreuses difficultés auxquelles l'Organisation a été confrontée au cours des deux dernières années ont été pris en considération. Il s'agit notamment d'harmoniser les travaux des principaux bureaux autour des quatre piliers du nouveau modèle opérationnel ; de mettre en place le premier processus de planification de l'appui aux pays à trois niveaux ; de créer des équipes « mise à disposition des produits » et des réseaux d'experts techniques dans l'ensemble de l'Organisation ; de moderniser les modalités de mobilisation des donateurs et des partenaires grâce au Système de gestion de la mobilisation des contributeurs et à des bilans périodiques reposant sur les données ; et de réduire les transactions sur papier grâce à des systèmes électroniques de gestion de travail.

---

<sup>1</sup> Les sources comprennent les organes directeurs (Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance ; Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire ; Comité du programme, du budget et de l'administration ; Conseil exécutif ; Assemblée mondiale de la Santé) ; les fonctions de responsabilisation (évaluation ; ombudsman ; Corps commun d'inspection) ; et des groupes d'experts/commissions de haut niveau (en rapport avec le virus Ebola et la COVID-19 ; 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). Les données relatives aux recommandations du vérificateur intérieur des comptes (IOS TeamMate+) et du Commissaire aux comptes seront présentées en mode consultation seulement à des fins d'apprentissage organisationnel.

<sup>2</sup> Voir le document EB151/4 pour plus d'informations.

9. Dans le domaine de l'évaluation de la performance de l'Organisation, celle-ci se félicite de l'attention accordée au tableau de bord des produits, qui constitue une évolution importante par rapport aux mécanismes d'évaluation précédents et dont l'élaboration a exigé un travail intense aux trois niveaux de l'Organisation. En outre, il est important de noter que cette nouvelle approche a été reconnue au sein du système des Nations Unies comme une pratique optimale en évolution.

10. En ce qui concerne l'adhésion du personnel, le Secrétariat mesure pleinement l'importance de l'engagement continu du personnel et du travail consistant à recueillir ses contributions, et il est conscient du problème de la lassitude du personnel face au changement. À cet égard, le Secrétariat continuera d'élaborer et d'utiliser des outils, notamment des enquêtes auprès du personnel, pour évaluer les progrès accomplis dans ce domaine.

11. Enfin, en ce qui concerne les ressources humaines, l'OMS convient pleinement qu'il est essentiel de résoudre les problèmes persistants dans ce domaine pour faire avancer le programme de transformation en général et avoir un impact significatif pour les États Membres. Les initiatives en matière de ressources humaines prises dans le cadre du programme de transformation sont intégrées aux opérations en cours (ce qui suppose une actualisation correspondante des objectifs, des prestations et des échéanciers) et serviront à optimiser les processus opérationnels en vue du nouveau système de gestion opérationnelle. Des rapports sur ces initiatives, ainsi que sur l'ensemble des activités entreprises dans le domaine des ressources humaines, sont régulièrement présentés aux États Membres dans le cadre des réunions des organes directeurs.<sup>1</sup>

## **ACHATS, CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS**

12. Le Secrétariat prend acte de la recommandation du vérificateur intérieur des comptes relative aux achats, en particulier en ce qui concerne l'amélioration de la chaîne d'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs. À cet égard, le Secrétariat a continué de s'employer à mettre en œuvre et à clore définitivement les recommandations et, après la publication du rapport du Commissaire aux comptes, cinq autres recommandations ont été closes.

13. À la suite du bilan détaillé fourni en 2021,<sup>2</sup> dans lequel le Secrétariat a rendu compte des mesures prises par l'Organisation pour élargir le spectre de ses interactions avec le marché des approvisionnements et renforcer sa capacité de gestion des fournisseurs, d'autres travaux ont été achevés.

14. Les principaux éléments de base nécessaires à l'établissement d'une chaîne d'approvisionnement couvrant le processus de bout en bout (planification, approvisionnement, gestion des stocks, entreposage, logistique), y compris en cas d'urgence, sont tous en place dans l'ensemble de l'Organisation ; afin de les intégrer dans une chaîne d'approvisionnement qui fonctionne bien, une stratégie de chaîne d'approvisionnement a été élaborée et approuvée par la haute direction. La stratégie a été mise au point conjointement par la Division Fonctions institutionnelles et le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, répondant ainsi à toute la gamme des besoins et offrant un exemple de collaboration souple, en équipe, menée dans l'esprit de l'initiative de transformation. En outre, cette stratégie prévoit une délimitation claire des fonctions et des responsabilités, la Division Fonctions institutionnelles jouant un rôle de direction dans la définition de la gouvernance et des mesures de la performance tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La stratégie aidera également à combler les lacunes et à harmoniser la gestion de la chaîne d'approvisionnement avec l'instauration du nouveau progiciel de gestion intégré,

---

<sup>1</sup> Document A74/25, rapport annuel sur les ressources humaines (2021) ; et document A75/31, rapport annuel sur les ressources humaines (2022).

<sup>2</sup> Document A74/37, Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes et du vérificateur intérieur des comptes.

le Système de gestion opérationnelle. La mise en place progressive des différents modules du Système de gestion opérationnelle à partir de 2023 aidera beaucoup à remédier à la mauvaise utilisation des ressources due au manque de transparence et de visibilité des activités relatives à la chaîne d'approvisionnement.

15. En ce qui concerne la gestion des fournisseurs, les travaux se sont concentrés sur ses deux aspects principaux : la sélection des fournisseurs (par exemple le recours à la présélection) et la gestion des services fournis en comparaison avec les prestations contractuelles. Afin de renforcer davantage ces aspects, l'Organisation prévoit d'augmenter la capacité de l'équipe des achats en 2022, de façon que le Secrétariat puisse examiner de manière globale son approche de la gestion des fournisseurs et d'autres questions signalées par le vérificateur intérieur des comptes dans son examen consultatif. De plus, un tableau de bord destiné à faciliter l'analyse décisionnelle en matière d'achats a été élaboré au cours du premier trimestre de 2022 ; il accroît considérablement la capacité de l'Organisation d'utiliser les données pour orienter la prise de décisions en matière de gestion des fournisseurs.

16. Le Secrétariat prend note des conclusions du Commissaire aux comptes concernant les achats au Bureau régional du Pacifique occidental et, à cet égard, le Bureau régional a sensibilisé les équipes responsables de la Région à la nécessité de se conformer aux principes des appels d'offres, en recourant notamment à des spécifications génériques et en rendant obligatoire l'utilisation de modèles pour publier les appels d'offres.

17. Enfin, deux mesures supplémentaires ont été mises en place au Bureau régional du Pacifique occidental :

- a) une formation a été dispensée aux bureaux de pays sur les modèles de sollicitation de services de grande valeur afin que le personnel puisse facilement travailler sur ces modèles et qu'ils soient appliqués de manière harmonisée ; et
- b) les contrôles trimestriels de conformité et les rapports des équipes régionales responsables des achats ont été encore renforcés en ce qui concerne l'évaluation des prestations des fournisseurs afin que les dispositions du manuel des achats soient systématiquement respectées.

## **STRATÉGIES DE COOPÉRATION AVEC LES PAYS**

18. Le Secrétariat prend note des recommandations et conclusions du Commissaire aux comptes et du vérificateur intérieur des comptes concernant le renforcement de l'élaboration des stratégies de coopération avec les pays.

19. Le treizième programme général de travail (treizième PGT) et les travaux en cours sur la transformation de l'OMS confirment à nouveau l'importance des stratégies de coopération avec les pays, qui sont un élément fondamental de la planification/évaluation stratégique de l'OMS au niveau des pays. Ces stratégies sont également essentielles pour orienter les dispositifs et les instruments de coopération des Nations Unies avec les pays, tels que les bilans communs de pays et le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, qui favorisent la cohérence et la réforme au sein du système des Nations Unies.

20. Le Secrétariat est conscient que la pandémie de COVID-19 a nui à l'élaboration et à l'évaluation des stratégies de coopération dans un nombre important de pays et de territoires au cours des deux dernières années ; d'autres facteurs, tels que les cycles politiques nationaux et les variations régionales dans la façon d'aborder ces stratégies, ont aussi eu une influence défavorable.

21. À cet égard, au début de 2022, environ la moitié des stratégies de coopération avec les pays devaient être renouvelées. À mesure que les pays se dirigent vers une nouvelle « normalité » après la pandémie de COVID-19, on observe un regain d'intérêt pour l'élaboration de stratégies de coopération avec les pays dans toutes les Régions de l'OMS. Ce regain d'intérêt est dû à la fois à des facteurs internes (par exemple le programme de transformation au niveau des pays) et à des facteurs externes (par exemple les réformes au sein du système des Nations Unies qui redéfinissent l'architecture mondiale).

22. Des réorientations à mi-parcours ont été amorcées à partir du second semestre de 2021 et des discussions sont en cours au sein du Secrétariat pour mieux relier les stratégies de coopération avec les pays aux mécanismes existants de planification opérationnelle et d'établissement de rapports (comme l'accord de collaboration biennal et la planification du soutien aux pays à l'aide du nouveau progiciel de gestion intégré).

23. Dans les cas où une véritable stratégie de coopération ne peut pas être immédiatement mise en place (par exemple dans les zones de conflit, dans les endroits où il y a des problèmes de sécurité ou en cas d'urgence), une solution provisoire est envisagée – on parle alors de stratégie provisoire de coopération avec les pays – qui est essentiellement une version abrégée de la stratégie complète où figurent les informations les plus importantes comme les priorités stratégiques du pays, qui sont prises en compte dans les prestations stratégiques du Secrétariat. Ces prestations servent de base à la planification et sont mesurées par l'OMS et l'État Membre intéressé au moyen des indicateurs de résultat du treizième PGT.

24. En ce qui concerne l'actualisation des stratégies de coopération avec les pays dans la Région du Pacifique occidental, le Bureau régional a lancé fin 2021 un cycle de suivi de toutes les stratégies et met actuellement la dernière main à un plan de renouvellement de l'ensemble de ces stratégies, en commençant par celles du Cambodge, de la Chine (en cours), de la Mongolie (en cours) et de la Papouasie-Nouvelle-Guinée.

## **RENFORCER LA MOBILISATION DE RESSOURCES**

25. Au cours de l'année écoulée, le renforcement du financement souple et durable du budget programme de base a été l'un des principaux objectifs de la mobilisation de ressources. Le Secrétariat s'est concentré sur différents domaines, notamment la sensibilisation des contributeurs aux besoins de financement du programme de base (programmes qui ne sont pas liés aux urgences), par de multiples dialogues stratégiques et discussions approfondies avec les principaux donateurs, impliquant les trois niveaux de l'Organisation. Cette démarche permet d'échanger avec les donateurs aux niveaux stratégique et technique pour faire ressortir le travail de l'OMS, son impact et les besoins à combler pour atteindre les objectifs du triple milliard.

26. En mai 2021, les progrès accomplis sur la voie du triple milliard ont été présentés à 29 donateurs, assurant 61 % du financement du segment de base du budget programme de l'OMS, pour mieux leur exposer les réalisations de l'OMS au regard des cibles du triple milliard, en mettant en évidence les domaines d'innovation et d'impact.

27. Des efforts ciblés sont consentis pour améliorer la qualité et augmenter le volume du financement que les partenaires philanthropiques consacrent au budget programme de base, en passant de relations transactionnelles à des partenariats plus délibérés, stratégiques et prospectifs qui tirent parti de la valeur ajoutée de chaque organisation en vue de maximiser l'impact sur la santé publique.

28. Le renforcement des capacités et de la formation du personnel de l'OMS aux niveaux régional et national a permis de mettre en place un nouveau réseau de responsables des relations extérieures et de la mobilisation de ressources pour échanger des informations sur les principaux donateurs et partenaires, notamment sur les priorités, les processus et les meilleures pratiques. Ce réseau et ce travail de renforcement des capacités prendront de l'ampleur au cours du prochain exercice.

29. Par ailleurs, le Groupe de travail sur le financement durable, créé par le Conseil exécutif dans la décision EB148(12) du 25 janvier 2021, a attiré l'attention sur le problème des contributions volontaires de courte durée et affectées à des fins très spécifiques, en particulier pour les bureaux de pays.

## **RENFORCER LA GESTION DES RISQUES**

30. Le Secrétariat a examiné ses processus de gestion des risques, de contrôle interne et de conformité pour faire le point sur les réalisations à ce jour et déterminer les aspects à améliorer. Le Comité mondial de gestion des risques continue d'assurer la bonne gouvernance du processus de gestion des risques et se réunit régulièrement pour s'assurer que des progrès sont faits dans cette direction.

31. Une évaluation du niveau de maturité de l'OMS en matière de gestion des risques a été effectuée, conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection,<sup>1</sup> et les résultats sont intégrés dans une stratégie de gestion des risques qui tiendra compte du dernier profil de risque de l'Organisation. En outre, sous la direction du Comité mondial de gestion des risques, le Secrétariat élabore un cadre d'appétence pour le risque afin de promouvoir une attitude cohérente en matière de prise de risques dans l'ensemble de l'Organisation qui permette d'avoir un impact maximal sur la santé.

32. Le Secrétariat a mis au point un programme mondial de formation à la gestion des risques pour continuer à sensibiliser le personnel. Dans le cadre du remplacement de son progiciel de gestion intégré, il met également au point un nouvel outil de gestion des risques organisationnels, qui sera intégré au système de planification de l'Organisation à des fins de cohérence avec les processus de gestion des programmes aux trois niveaux de l'Organisation, ainsi que des rapports permettant de prendre des décisions éclairées.

33. Sur la base des conclusions de la Commission indépendante sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels au cours de la dixième flambée de maladie à virus Ebola dans les provinces du Nord-Kivu et de l'Ituri en République démocratique du Congo,<sup>2</sup> et selon les principes de l'outil mis au point pour évaluer les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, le Secrétariat met également en place des dispositifs pour compléter ses politiques et mieux aider le personnel à repérer et à gérer activement les principaux risques de l'Organisation.

34. En outre, le Secrétariat reconnaît que, pour une plus grande maturité de l'OMS en matière de gestion des risques aux trois niveaux de l'Organisation, il faut hiérarchiser les priorités et obtenir les ressources nécessaires pour que les capacités soient suffisantes aux trois niveaux, et il reste pleinement déterminé à continuer de travailler dans ce domaine.

35. Enfin, le Secrétariat est sur le point de lancer la nouvelle politique antifraude et anticorruption qui renforcera la prévention de la fraude et contribuera au cycle de gestion des risques de fraude (c'est-à-dire prévenir, dissuader, détecter, sanctionner), tout en adoptant une définition plus contemporaine de la fraude qui dépasse la stricte sphère financière et tient compte de divers aspects de la corruption.

---

<sup>1</sup> Document JIU/REP/2020/5.

<sup>2</sup> Voir le document EB150/33.

---

## **ACTIVITÉS DE VÉRIFICATION (coopération financière directe, lettres d'accord de subvention et exécution directe)**

36. Le Secrétariat reconnaît qu'il convient d'améliorer les activités de vérification concernant la coopération financière directe, les lettres d'accord de subvention et l'exécution directe, et qu'il est important de procéder en temps voulu à des évaluations des partenaires d'exécution en matière de coopération financière directe.

37. Dans ce contexte, le pôle mondial chargé de coordonner les activités de contrôle a été créé en 2021 dans le but d'aider les bureaux régionaux à accorder et à harmoniser leurs activités de vérification avec celles menées par tous les bureaux de l'OMS. Cela étant, la pandémie de COVID-19 a considérablement limité la possibilité d'effectuer des visites physiques sur les sites d'exécution et de faire un suivi efficace avec les homologues de l'Organisation dans les ministères de la santé ou d'autres partenaires d'exécution.

38. Alors que les restrictions aux voyages liées à la COVID-19 commencent à être levées, les bureaux régionaux travaillent en étroite collaboration avec le pôle mondial chargé de coordonner les activités de contrôle pour finaliser leurs plans d'activités de vérification.

## **RÉSULTATS DES ENQUÊTES**

39. En ce qui concerne les enquêtes décrites dans le rapport du vérificateur intérieur des comptes pour l'année civile 2021, le Secrétariat confirme son engagement à agir sans retard et souhaite communiquer les informations suivantes sur les résultats des enquêtes.

40. On trouvera ci-après un aperçu des cas et des mesures prises en conséquence d'après les 21 rapports d'enquête sur des allégations reconnues comme fondées, qui sont résumés à l'annexe 6 du rapport du vérificateur interne des comptes.

41. Deux cas portaient sur des demandes de remboursement frauduleuses soumises à l'Assurance-maladie (IR2021/01 ; IR2021/02) ; l'un concernait un sous-traitant travaillant au niveau opérationnel pour l'OMS et l'autre, un membre du personnel d'appui. Le bureau compétent continue d'examiner ces cas en vue de prendre les mesures administratives et disciplinaires qui s'imposent.

42. Trois cas étaient liés à des conflits d'intérêts, à des activités extérieures et à des pots-de-vin. Une affaire (IR2021/03) concernait un ancien membre du personnel local qui avait falsifié des documents et indiqué des tarifs artificiellement élevés dans le but d'attribuer un contrat à une entreprise dont il était propriétaire. Une procédure disciplinaire a été engagée moyennant une lettre d'accusation, et l'Organisation examine tous les moyens disponibles pour recouvrer les fonds détournés auprès de l'ancien membre du personnel, y compris le renvoi de l'affaire à l'autorité nationale. Le deuxième cas concernait un membre du personnel qui s'était livré à une activité non autorisée en attribuant des contrats de gestion à une société appartenant à son conjoint sous de fausses identités (IR2021/04). Le fonctionnaire a été renvoyé à la suite d'une procédure disciplinaire. La troisième affaire concernait un membre du personnel qui n'avait pas révélé qu'avant de travailler pour l'OMS, il occupait le poste de directeur d'une société ayant obtenu des marchés publics (IR2021/05). Une procédure disciplinaire a été engagée moyennant l'établissement d'une lettre d'accusation.

43. Un cas (IR2021/06) concernait l'accès non autorisé d'un sous-traitant de l'OMS aux bureaux, tiroirs et effets personnels des membres du personnel. L'employeur du sous-traitant a été informé de l'affaire et il lui été demandé de ne plus affecter l'intéressé dans les locaux de l'OMS.

44. En ce qui concerne le cas d'abus d'autorité (IR2021/07), il s'agissait d'une fonctionnaire qui avait contracté d'importantes dettes irrégulières et n'avait pas respecté ses obligations légales privées. En outre, la fonctionnaire a obtenu des prêts du personnel de l'OMS placé sous son autorité ou dans sa sphère d'influence. Elle a été renvoyée à la suite d'une procédure disciplinaire. Les prestations prévues à la cessation de service ont été retenues en attendant le règlement des dettes contractées auprès d'autres fonctionnaires.

45. Trois affaires concernaient des fraudes. Dans un cas (IR2021/08), il a été constaté qu'avant d'entrer à l'OMS, un membre du personnel s'était déjà livré à des activités frauduleuses au détriment d'autres organismes des Nations Unies en sa qualité de directeur d'une organisation non gouvernementale. Ce fonctionnaire est également demeuré à la tête de la même organisation non gouvernementale pendant son emploi à l'OMS sans autorisation officielle. Il a été renvoyé de l'Organisation à la fin de son engagement temporaire. Une lettre d'accusation a été émise contre le fonctionnaire et la décision finale n'a pas encore été rendue dans cette affaire. Un deuxième cas (IR2021/09) concernait un assistant chargé des voyages qui avait créé un compte fournisseur en double en utilisant son numéro de compte bancaire personnel et obtenu le paiement d'une indemnité journalière de subsistance à laquelle il n'avait pas droit. Cette affaire concernait un ancien membre du personnel qui avait déjà été renvoyé de l'Organisation à la suite d'une autre faute (vol de carburant). Une procédure disciplinaire a été engagée moyennant une lettre d'accusation. Un troisième cas (IR2021/10) concernait un membre du personnel local qui avait reçu des pots-de-vin de la part de fournisseurs. Cette affaire est actuellement examinée en vue de prendre des mesures disciplinaires. L'affaire a également été renvoyée directement au bureau compétent, qui a pris des mesures d'atténuation pour s'assurer que les fournisseurs ne verseraient pas d'autres sommes indues aux membres du personnel de l'OMS.

46. Un cas (IR2021/11) concernait le manquement d'une ancienne fonctionnaire à ses obligations légales privées et son refus de coopérer à une enquête. Étant donné que l'intéressée avait déjà été révoquée pour une faute antérieure, une note a été ajoutée à son dossier personnel.

47. Deux cas relevaient du harcèlement sexuel. Un cas (IR2021/12) concernait un membre du personnel qui avait obtenu et diffusé des photos intimes et des communications privées d'un autre membre du personnel de l'OMS sans son consentement. L'affaire a été examinée par le Comité consultatif mondial conformément à la politique applicable et une procédure disciplinaire est envisagée. L'autre cas (IR2021/13) concernait un fonctionnaire qui avait entraîné de force un membre du personnel d'une autre organisation dans sa chambre d'hôtel, provoquant la peur et la détresse chez la victime. Des mesures disciplinaires ont été prises qui ont entraîné la révocation du fonctionnaire.

48. Huit cas interdépendants concernaient le favoritisme, la fraude et la négligence en matière d'achats, les fausses déclarations, le vol et le manquement à l'obligation d'agir. En ce qui concerne les cas de favoritisme, une affaire (IR2021/14) concernait un cadre supérieur qui avait initié un processus de sélection prétendument « informel » de « candidats » qui n'avaient pas postulé et n'étaient pas qualifiés pour le poste, dans le but de recruter une personne qui lui avait été recommandée. Un membre du personnel a également produit de faux documents et a participé au processus de sélection « informel » (IR2021/21). Un deuxième cas (IR2021/15) concernait un membre du personnel qui avait recruté une connaissance sur la base d'un rapport de sélection d'un consultant faisant faussement état d'un processus de sélection par voie de concours. Dans un autre cas (IR2021/16), un membre du personnel a constitué un comité de sélection et signé un rapport de sélection d'un consultant où figuraient des « candidats » qui n'étaient pas qualifiés et qui n'avaient pas postulé pour le poste, dans le but de recruter une connaissance. Une procédure disciplinaire a été engagée dans ces affaires.



49. Deux cas portaient sur des irrégularités en matière d'achats. Dans un cas de négligence (IR2021/17), un membre du personnel a obtenu des offres d'un nombre limité de fournisseurs selon un cahier des charges vague, a autorisé un paiement anticipé contraire aux conditions contractuelles, n'a pas respecté les délais ni obtenu la livraison complète des biens achetés. Un autre cas de fraude en matière d'achats (IR2021/18) concernait un haut fonctionnaire qui avait personnellement présélectionné un fournisseur et favorisé une culture de tolérance à l'égard d'une simulation de mise en concurrence au moyen d'une documentation trompeuse. Une procédure disciplinaire a été engagée dans ces deux cas.

50. En ce qui concerne le cas de vol (IR2021/19), il s'agissait d'un membre du personnel qui avait obtenu une carte de carburant pour un usage professionnel et l'avait utilisée à des fins personnelles. Un autre cas, un cas de manquement à l'obligation d'agir (IR2021/20), concernait un haut fonctionnaire qui n'avait pas pris de mesures correctives à la suite d'allégations d'usage abusif de cartes de carburant. Une procédure disciplinaire a été engagée dans ces cas.

51. Depuis 2014, le Secrétariat publie une circulaire annuelle informant les membres du personnel des procédures disciplinaires menées à bien. Cette circulaire permet de faire mieux connaître les normes de conduite et les mesures prises par l'administration en cas de violation de ces normes. La circulaire sur les mesures disciplinaires prises en 2021 sera publiée prochainement.

## **MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ**

52. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

= = =