



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à la Soixante-Quinzième Assemblée mondiale de la Santé

1. Le Secrétariat a présenté le rapport annuel sur les ressources humaines¹ et a expliqué que de nombreuses initiatives avaient été prises pour maintenir les trois piliers de la stratégie en matière de ressources humaines : attirer et retenir les talents et instaurer un environnement professionnel propice. L'attention a continué de porter sur la mise en place et le maintien d'un environnement de travail sûr et respectueux, ainsi que sur la promotion des principes clés que sont la diversité, l'équité et l'inclusion.
2. Afin de prendre acte des efforts déployés par le personnel pendant la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), l'Année du personnel de l'OMS a été prolongée jusqu'en 2022. La santé mentale et le bien-être du personnel ont continué de faire l'objet d'une attention particulière et de nombreuses mesures ont été prises pour protéger le personnel durant cette longue période de travail à distance et pour adapter l'approche de l'Organisation en matière d'aménagement du travail au regard de l'évolution générale des modalités de travail.
3. Le Comité a accueilli avec satisfaction le rapport et s'est félicité des efforts déployés par le Secrétariat pour attirer les talents et renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion à l'échelle de toute l'Organisation. Il a salué la nouvelle politique relative aux comportements abusifs et a exhorté le Secrétariat à veiller à ce que la formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier soit parfaitement suivie.
4. En réponse aux préoccupations exprimées par le Comité à propos de la mise en place de modalités de travail plus souples, le Secrétariat a précisé que cette démarche s'appuierait sur les enseignements tirés pendant la pandémie de COVID-19 et que la nature du travail déterminerait la manière d'appliquer cette souplesse.
5. Le Comité a reconnu le dévouement de tous les membres du personnel de l'OMS pendant la pandémie de COVID-19, et a soutenu le principe selon lequel le bien-être du personnel devait sous-tendre les objectifs de l'Organisation. Le Secrétariat a confirmé que le principal élément à prendre en considération dans les procédures de sélection et de recrutement est de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

¹ Document A75/31.

6. Le Comité s'est félicité des progrès accomplis pour renforcer la parité entre les genres et la représentation géographique aux trois niveaux de l'Organisation. Toutefois, il demeurait préoccupé par le fait que certains postes de direction de haut niveau restaient vacants, notamment le poste de représentant de l'OMS en République démocratique du Congo. À cet égard, le Secrétariat a informé le Comité qu'un candidat au poste de représentant de l'OMS en République démocratique du Congo avait été identifié et que l'on devrait recevoir prochainement l'approbation finale des autorités nationales pour pourvoir ce poste.

7. Le Secrétariat a en outre informé le Comité qu'un processus avait été mis au point pour intégrer l'enquête des Nations Unies sur le racisme dans les travaux de l'OMS visant à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et que des mises à jour supplémentaires à ce sujet seraient fournies lors des réunions ultérieures des organes directeurs. Enfin, le Secrétariat a confirmé que l'exercice mondial de simulation de la mobilité du personnel était terminé et que les recommandations en découlant seraient présentées à l'équipe de direction pour qu'elle donne de nouvelles orientations et son approbation.

8. Le Comité a noté que la pandémie de COVID-19 avait entraîné l'arrêt du programme de stages et a demandé des informations supplémentaires sur le moment où il allait redémarrer. Le Secrétariat a expliqué que le programme de stages reprendrait plus tard en 2022 lorsque les conditions le permettraient, et que l'on veillerait tout particulièrement à ce que les stagiaires soient présents sur place.

9. En ce qui concerne le projet d'indemnité de logement pour le Directeur général, tel qu'il est décrit dans l'annexe du rapport, certains États Membres ont déclaré qu'il fallait plus de temps pour examiner la proposition et qu'ils souhaiteraient obtenir plus d'informations de la part du Secrétariat, compte tenu de la publication tardive de la documentation. Parallèlement, ils ont reconnu que le Directeur général avait besoin d'un logement convenable, en particulier du point de vue de la sécurité, et que Genève était un lieu d'affectation où les coûts sont élevés comme l'a fait valoir le Secrétariat.

10. Le Directeur général a mis en avant les progrès accomplis pour garantir la parité entre les genres et la représentation géographique au niveau de l'équipe de direction et a confirmé que des mesures continueraient d'être prises pour garantir les mêmes progrès dans toutes les catégories de personnel. Il a également souligné le lancement du programme Jeunes administrateurs de l'OMS, qui permettrait à des jeunes personnes compétentes du monde entier d'accéder à des possibilités d'emploi au sein de l'Organisation.

RECOMMANDATION À L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

11. Le Comité, au nom du Conseil exécutif, a recommandé à l'Assemblée de la Santé de prendre note du rapport et a proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) de continuer à tout mettre en œuvre pour améliorer la représentation géographique ;
- b) de continuer à œuvrer en faveur de la parité entre les genres à tous les niveaux de l'Organisation ;
- c) de s'efforcer de veiller à ce que les formations obligatoires sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier, et sur les autres formes de comportements abusifs, soient parfaitement suivies ;

- d) de s'efforcer de pourvoir les postes vacants de représentants de l'OMS ;
- e) d'investir davantage dans le soutien psychosocial du personnel, en particulier au niveau des pays ;
- f) de poursuivre les efforts visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées ; et
- g) d'examiner les résultats de l'enquête des Nations Unies sur le racisme aux fins de mettre en œuvre des mesures appropriées au sein de l'OMS, tout en respectant pleinement l'article 35 de la Constitution de l'OMS.

12. Le Comité a recommandé que l'examen de la proposition d'indemnité de logement pour le Directeur général présentée à l'annexe du document A75/31 et de l'amendement y afférent proposé au projet de contrat du Directeur général, figurant dans le document A75/5, soit reporté à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé, par l'intermédiaire du Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session et de la trente-septième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif.

13. Dans l'attente d'une décision de la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé, le Comité a en outre recommandé que la Soixante-Quinzième Assemblée mondiale de la Santé accorde une indemnité provisoire de 5000 dollars des États-Unis par mois au Directeur général compte tenu des circonstances exceptionnelles.

= = =