



Processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet

1. Le Secrétariat de l'OMS a l'honneur de transmettre à la Soixante-Dix-Septième Assemblée mondiale de la Santé le rapport des chefs de file de la réforme de la gouvernance dirigée par les États Membres sur le processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet (annexe), qui a été établi à l'issue de consultations informelles, conformément à la décision EB154(5) (2024).

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

2. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport et à examiner le projet de décision soumis par les États Membres chefs de file (appendice 2).

ANNEXE

PROCESSUS À SUIVRE POUR TRAITER LES ÉVENTUELLES ALLÉGATIONS À L'ENCONTRE DE DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE L'OMS, ET POUR ENQUÊTER À LEUR SUJET

Rapport des chefs de file de la réforme de la gouvernance dirigée par les États Membres

Introduction

1. Les chefs de file actuels de la réforme de la gouvernance dirigée par les États Membres, M. José Acacio (Australie) et M. Ding Yang (Chine), soumettent le présent rapport – qui vise à introduire une proposition de processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet (appendice 1) – à l'examen de la Soixante-Dix-Septième Assemblée mondiale de la Santé par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa quarantième réunion, au nom du Conseil exécutif. Ce document comporte des figures récapitulant le processus en question ainsi qu'un projet de décision pour examen par l'Assemblée de la Santé (appendice 2).¹

Contexte

2. En 2018 et 2020, le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies a formulé à l'intention des entités du système des Nations Unies des recommandations² relatives à l'élaboration de procédures pour enquêter sur les allégations de faute grave visant les chefs de secrétariat de ces entités. En janvier 2022, le Conseil exécutif a quant à lui décidé³ d'accepter de réviser le mandat du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance (IEOCA) (ci-après « le Comité »), et d'ajouter aux responsabilités spécifiques du Comité celle d'examiner la question ci-après et de fournir au Conseil exécutif, par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration, des conseils à son sujet : « allégations d'activité inappropriée : processus de traitement des allégations majeures et d'enquête s'y rapportant, y compris à l'encontre du Directeur général⁴ ». ⁵

3. En mai 2023, à l'issue d'une série de consultations avec les États Membres, le Comité a présenté⁶ une proposition de processus accompagnée d'un logigramme. Dans le cadre de l'examen de ladite proposition, le Comité du programme, du budget et de l'administration a souligné que de nouvelles consultations seraient nécessaires pour mieux cerner le point de vue des États Membres. En juin 2023, le Conseil exécutif a décidé⁷ de prier les anciens cofacilitateurs du Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple sur le renforcement de la gouvernance budgétaire, programmatique et

¹ Voir aussi le document A77/41.

² Voir les documents JIU/REP/2018/4 et JIU/REP/2020/1.

³ Décision EB150(16) (2022).

⁴ Dans ce texte, les intitulés de fonctions font référence aux fonctions elles-mêmes et non aux personnes qui en sont titulaires. Il faut par conséquent entendre, selon le cas : Directeur général/Directrice générale, Directeur/Directrice du Bureau des services de contrôle interne (IOS), etc.

⁵ Voir l'annexe du document EB150/5.

⁶ Voir le document EBPBAC38/2.

⁷ Décision EB153(1) (2023).

financière de l'OMS de tenir en conséquence des consultations informelles avec les États Membres, en s'appuyant sur la proposition et le logigramme du Comité. Cet axe de travail figurait également parmi les recommandations du Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple¹ adoptées par la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé en mai 2023.²

4. En janvier 2024, les cofacilitateurs ont soumis un rapport³ au Conseil exécutif à sa cent cinquante-quatrième session par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration. Dans ce rapport, ils ont noté que les États Membres devaient se mettre d'accord sur les éléments fondamentaux des points de divergence caractérisant le processus avant d'envisager de mettre la dernière main à celui-ci. Ils ont également proposé que le Secrétariat établisse un document et apporte une assistance technique supplémentaire aux États Membres pour les aider à mener à bien cette dernière étape.

5. Le Comité du programme, du budget et de l'administration a indiqué⁴ au Conseil exécutif qu'il avait bon espoir que des modifications puissent être apportées au processus, de façon à soumettre celui-ci à l'examen des États Membres lors de la Soixante-Dix-Septième Assemblée mondiale de la Santé, par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa quarantième réunion, au nom du Conseil exécutif.

Conclusions issues des consultations informelles menées par les États Membres

6. Le Conseil exécutif a décidé,⁵ en janvier 2024, d'accueillir favorablement la proposition de modèle inclusif informel formulée par les États Membres⁶ afin, entre autres, de faire avancer les travaux des anciens cofacilitateurs du Groupe de travail. Conformément à ce modèle, les États Membres chefs de file susmentionnés ont tenu des consultations informelles supplémentaires selon les formes prescrites entre janvier et mai 2024.

7. Lors de leurs consultations informelles, les États Membres ont pu s'appuyer sur les notes d'information informelles et les clarifications techniques du Secrétariat de l'OMS, comme l'avaient proposé les anciens cofacilitateurs du Groupe de travail. Les États Membres chefs de file remercient le Secrétariat au nom de l'ensemble des Membres de l'Organisation pour ces documents et conseils techniques spécialisés, en particulier sur la jurisprudence en matière d'enquête, les pratiques similaires adoptées par d'autres entités des Nations Unies et la façon de repérer les obstacles pratiques et juridiques à l'application du processus proposé.

8. Désireux de résoudre les points de divergence restants, les États Membres ont réaffirmé leur ferme volonté de sauvegarder l'indépendance et l'intégrité des procédures d'enquête, de garantir la transparence et d'assurer aux États Membres un niveau de visibilité adéquat.

9. **Champ d'action et sélection des entités d'enquête externes.** Les États Membres ont appuyé l'idée de conférer plus fermement les pouvoirs de décision, dans le cadre des enquêtes, à une seule entité d'enquête externe. Le processus proposé définit les critères d'établissement d'une liste de telles entités, liste dans laquelle l'entité la plus indiquée serait précisée pour les cas où une enquête externe s'avèrerait

¹ Voir l'annexe du document EB152/33, recommandation A2.

² Décision WHA76(13) 2023.

³ Voir l'annexe du document EB154/35.

⁴ Voir le document EB154/4, paragraphe 46.

⁵ Décision EB154(5) (2024).

⁶ Voir l'annexe du document EB154/34, paragraphe 10.a).

nécessaire. Un autre ensemble de critères clairs régirait ce choix, sans que les États Membres n'interviennent dans leur application. Les États Membres ont notamment fait référence aux connaissances spécialisées, aux compétences et à l'expérience en matière d'enquête dont les entités d'enquête externes devraient disposer pour le type particulier de faute grave visée par une allégation donnée (exploitation, abus et harcèlement sexuels, par exemple).

10. **Visibilité pour les États Membres.** La conduite, l'avancement et l'intégrité de toute enquête intéressent d'évidence les États Membres ; cela étant, ceux-ci ont reconnu qu'il est important que les enquêtes soient menées sans ingérence de leur part et qu'ils soient tenus informés aux stades clés de celles-ci. Le maintien de l'intégrité des enquêtes est apparu primordial pour déterminer comment assurer cette visibilité pour les États Membres. Le respect de la justice naturelle pour l'intéressé a été jugé essentiel : si cette personne n'était pas informée à un stade donné de la procédure, il n'y aurait pas lieu de fournir des informations aux États Membres. Inversement, si les mesures prises affectaient directement la capacité d'un Directeur général à assurer cette fonction (en cas d'application d'un congé administratif, par exemple), les États Membres chefs de file ont considéré indéfendable de ne pas en informer les États Membres. En outre, les dispositions relatives à l'information des États Membres feraient appel à des rapports consolidés ou de synthèse, le cas échéant, afin de préserver la vie privée.

11. **Équipe spéciale de l'OMS.** Le processus proposé précédemment par le Comité envisageait que les enquêteurs externes puissent s'appuyer sur les ressources et des compétences disponibles au sein de l'Organisation pour faciliter leur tâche, y compris pour accéder aux informations selon les besoins. Les États Membres se sont montrés favorables au maintien de cette disposition importante, notant que les membres du personnel ne devraient être consultés que sur demande et que leur détachement au titre de cette disposition devait garantir qu'ils n'agissent pas simultanément en qualité de conseillers du Directeur général en exercice.

12. **Recours.** Le processus proposé prévoit que les directeurs généraux peuvent faire appel de toute décision de l'Assemblée de la Santé devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT). Le Tribunal administratif étant une juridiction indépendante, le processus proposé ne saurait lui être dicté. Néanmoins, les États Membres ont indiqué s'attendre à ce que toute décision du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail à l'encontre de l'Organisation concernant la résiliation du contrat du Directeur général ne puisse aboutir qu'à l'octroi d'une indemnité. En d'autres termes, les États Membres considéraient qu'il n'était pas défendable qu'un Directeur général reprenne ses fonctions si l'Assemblée de la Santé avait, à l'issue d'une enquête approfondie et de la procédure régulière associée, décidé de mettre fin à son contrat.

13. Ces procédures ne doivent pas être interprétées comme accordant une indulgence particulière ou un traitement préférentiel à un Directeur général, mais prennent acte de la gravité sans égal des allégations de faute lorsqu'elles concernent le rang de Directeur général, ainsi que des répercussions durables et disproportionnées qu'auraient sur le fonctionnement et la réputation de toute organisation la tenue d'une enquête approfondie sur son chef de secrétariat, et ce, quelle qu'en soit l'issue.

Appendice 1

PROCESSUS PROPOSÉ**A. Cadre juridique actuel de l'OMS**

1. Le processus actuellement suivi par l'OMS pour traiter les allégations à l'encontre de son Directeur général repose principalement sur les conditions et dispositions énoncées dans le contrat du Directeur général. Le paragraphe 7 dudit contrat dispose que « l'Assemblée de la Santé, sur la proposition du Conseil et après avoir entendu le Directeur général, a le droit, pour des raisons d'une exceptionnelle gravité susceptibles de porter préjudice aux intérêts de l'Organisation, de mettre fin au présent contrat, moyennant préavis par écrit d'au moins six mois ».
2. Ainsi, l'Assemblée mondiale de la Santé est habilitée à résilier le contrat du Directeur général sur la base du critère unique énoncé dans le contrat, c'est-à-dire pour des raisons d'une exceptionnelle gravité susceptibles de porter préjudice aux intérêts de l'Organisation.
3. Si le contrat ne définit pas le processus permettant de parvenir à une telle décision, le Directeur général est le plus haut fonctionnaire administratif et technique de l'OMS, et donc un membre du personnel. Il est soumis au Statut du personnel de l'Organisation dans la mesure où ce Statut lui est applicable. À cet égard, la jurisprudence pertinente, à savoir le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, établit que le droit à une procédure régulière s'étend aux chefs de secrétariat des organisations suivant « une procédure contradictoire permettant à l'intéressé de se défendre efficacement devant une instance elle-même indépendante et impartiale » (jugement N° 2232 du TAOIT). Dans la pratique, cela signifie que, conformément au Règlement du personnel de l'OMS, le Chef de secrétariat a le droit d'être informé des accusations portées contre lui et d'avoir la possibilité d'y répondre ; cela signifie également que toute décision de résilier son contrat doit être prise pour des motifs valables.
4. Le Secrétariat adoptera les meilleures pratiques voulues pour gérer les éventuels conflits d'intérêts ou représailles au regard des rôles des bureaux ou individus concernés qui appuient le processus, notamment en ce qui concerne le Directeur général. De plus, conformément à son mandat, le Comité donne des avis et assure une surveillance de manière indépendante.
5. Les procédures exposées ici tiennent dûment compte de l'obligation faite au Directeur général, en vertu de l'article 37 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, de ne solliciter ni recevoir d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autorité étrangère à l'Organisation dans l'exercice de ses fonctions ; et de s'abstenir de toute action qui puisse porter atteinte à sa situation de fonctionnaire international. Ces procédures définissent les obligations du Directeur général en vertu du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS, des *Normes de conduite de la fonction publique internationale* de la Commission de la fonction publique internationale,¹ ainsi que du règlement intérieur des organes directeurs de l'OMS.

¹ Normes de conduite de la fonction publique internationale. New York, Commission de la fonction publique internationale 2013 (<https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsF.pdf?r=02395672>, consulté le 16 mai 2024).

B. Processus proposé

Section 1 : Signalement des cas de faute grave présumés

1.1. N'importe qui, quelle que soit sa relation avec l'OMS, peut signaler des allégations de faute grave potentielle concernant le Directeur général.

1.2. Les signalements peuvent être effectués par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité de l'OMS ou du Bureau des services de contrôle interne (IOS) de l'OMS.¹ Il est également possible de signaler tout soupçon de faute grave directement au Président du Comité ou au Président du Conseil exécutif. En outre, toute personne ayant l'obligation de signaler une faute grave, y compris en vertu du cadre réglementaire et politique de l'OMS, doit signaler tout soupçon d'acte répréhensible comme il se doit.

1.3. Sans pour autant dissuader toute personne de signaler une allégation, IOS devrait, dans la mesure du possible, veiller à ce que les rapports d'allégations de faute grave contiennent des informations suffisantes pour permettre une évaluation initiale appropriée, notamment :

- a) une description détaillée de la faute grave présumée ;
- b) l'heure et le lieu de la faute grave présumée ;
- c) le nom de tous les témoins potentiels de la faute grave présumée ; et
- d) toutes les pièces justificatives disponibles.

1.4. Toute allégation mensongère de faute grave à l'encontre du Directeur général, présentée sciemment et intentionnellement par un membre du personnel de l'OMS, est considérée comme une faute grave et traitée comme telle, conformément au Statut du personnel et au Règlement du personnel de l'OMS.

1.5 Ces procédures sont conçues pour être compatibles avec le Cadre de responsabilisation de l'OMS et toute politique et tout protocole applicables en matière de partage d'informations externes et de signalement d'allégations de faute grave. Aucune de ces procédures n'empêche une personne de signaler un soupçon d'activité illégale aux autorités nationales compétentes, y compris aux organismes chargés de l'application de la loi. Ces signalements ne limiteront pas la portée et l'effet des enquêtes menées dans le cadre de ces procédures.

1.6 Si le recours à une autorité nationale est recommandé par le Comité ou par l'entité d'enquête externe, le Conseiller juridique de l'OMS examine la recommandation et décide s'il y a lieu de procéder à ce recours. Si l'affaire est renvoyée à une autorité nationale, le Conseiller juridique en informe le Président du Comité et/ou le Président du Conseil exécutif, en tenant compte du fait que cette information est strictement confidentielle afin de préserver l'intégrité de l'enquête et la régularité de la procédure.

¹ Remarque : En interne, toute faute grave est signalée au Bureau des services de contrôle interne (IOS) soit directement, soit par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité. Si une faute grave est signalée au Bureau d'éthique de l'OMS, aux Ressources humaines de l'OMS, à un superviseur ou à tout autre membre du personnel de l'OMS, ces entités sont tenues de transmettre immédiatement le rapport à IOS.

Section 2 : Phase I de l'examen préliminaire : Réception et détermination *prima facie*

2.1. Toutes les allégations reçues par les canaux prévus à la clause 1.2 sont communiquées immédiatement à IOS. Ce dernier signale immédiatement toutes les allégations reçues au Président du Comité.

2.2. Le Directeur d'IOS enregistre rapidement toutes les allégations reçues et procède sans délai à une évaluation préliminaire¹ afin de déterminer s'il y a lieu de procéder à une analyse plus approfondie.

2.3. Si IOS estime, à première vue, que l'allégation, telle qu'elle est présentée, ne nécessite pas une analyse plus approfondie, il classe rapidement l'affaire, fait part de cette décision au Président du Comité et informe le requérant de la décision de classer l'affaire.

2.4. Le Président du Comité inclut dans les rapports qu'il présente systématiquement au Comité du programme, du budget et de l'administration des statistiques sommaires concernant uniquement les affaires qui ont été classées, notamment : le nombre total d'allégations reçues ; le nombre d'allégations classées à chaque étape ; et le type de faute grave alléguée. Ces rapports devraient éviter toute notification prématurée de la mise en œuvre du processus conformément aux clauses 3.7, 3.9 ou 4.2 ci-dessous.

Section 3 : Phase II de l'examen préliminaire : Analyse plus approfondie

3.1. Si IOS estime, à la suite d'un examen préliminaire, qu'une analyse plus approfondie de l'allégation se justifie, il en informe le Bureau du Conseil exécutif (Président, Vice-Présidents et rapporteur) et le Président du Comité, et renvoie l'affaire, accompagnée de tout document justificatif et de la justification de la détermination *prima facie* d'IOS, à une entité d'enquête externe issue d'une liste, comme prévu au chapitre C ci-dessous, pour une analyse plus approfondie.

3.2. **Sélection à partir de la liste d'entités d'enquête externes.** L'entité d'enquête externe retenue pour enquêter sur une allégation donnée doit être la plus appropriée eu égard à la nature de la faute grave présumée au moment de l'allégation. IOS désigne une seule entité de la liste en se fondant sur les critères suivants (évalués au moment de l'allégation) :

- a) **Critères essentiels.** Tous ces critères doivent être satisfaits :
 - i) l'entité sélectionnée doit déclarer qu'elle dispose de capacités suffisantes pour entreprendre et mener à bien une enquête pour faute grave à l'encontre d'un Directeur général de l'OMS ;
 - ii) l'entité sélectionnée doit déclarer qu'elle n'a toujours pas de conflit d'intérêts réel ou perçu lorsqu'elle entreprend une enquête sur le Directeur général de l'OMS ou sur l'OMS en tant qu'organisation (évaluation au moment où l'entité a été inscrite sur la liste) ;
 - iii) le directeur de l'entité ne doit pas lui-même faire l'objet d'une enquête ; et
 - iv) l'OMS ne doit pas être impliquée dans une enquête sur le directeur de l'entité.

¹ Le critère d'examen de cette détermination *prima facie* est celui qui est habituellement appliqué aux allégations de faute grave concernant les membres du personnel de l'OMS, c'est-à-dire que l'examen cherche à déterminer si l'allégation pourrait constituer une violation du Statut du personnel et du Règlement du personnel, ainsi que du Code de conduite de l'OMS, et si l'on dispose de suffisamment d'informations pour considérer que l'allégation est crédible.

b) **Critères souhaitables.** Si plusieurs entités figurant sur la liste satisfont aux critères essentiels, il convient alors de les classer par ordre de priorité en fonction du nombre de critères souhaitables auxquels elles satisfont parmi les critères suivants :

- i) selon les déclarations de son directeur, l'entité dispose d'un personnel spécialisé dans les enquêtes sur le type de faute grave présumée (par exemple, exploitation, abus et harcèlement sexuels) ;
- ii) selon les déclarations de son directeur, l'entité dispose d'un personnel dont les compétences en matière d'enquête sont particulièrement pertinentes pour enquêter sur ce type de faute grave ;
- iii) selon les déclarations de son directeur, l'entité dispose d'un personnel ayant l'expérience des enquêtes sur ce type de faute grave ;
- iv) l'entité ne mène pas d'enquêtes sur les directeurs d'un autre organisme des Nations Unies ;
- v) le directeur de l'entité d'enquête externe (selon ses propres déclarations) n'a pas travaillé pour l'OMS pendant le mandat du Directeur général en exercice ou pour cette personne à un autre titre.

c) Si l'établissement d'un ordre de priorité en appliquant les critères ci-dessus ne permet pas de sélectionner une seule entité d'enquête externe (c'est-à-dire que plusieurs candidats présentent les meilleures caractéristiques), une entité est choisie au hasard parmi celles qui satisfont à tous les critères essentiels ainsi qu'au plus grand nombre de critères souhaitables.

3.3 Si une entité d'enquête externe n'est pas en mesure, à un moment ou à un autre, de poursuivre sa mission d'enquête, elle doit en informer le Président du Comité. Si ce dernier estime qu'une nouvelle entité d'enquête est nécessaire, il en informe le Bureau du Conseil exécutif et conseille à IOS de sélectionner une nouvelle entité d'enquête externe sur la liste, conformément à la procédure décrite à la clause 3.2. L'entité d'enquête externe initiale transmet alors à la deuxième entité le dossier accompagné de tous les documents pertinents.

3.4. Une fois qu'IOS a sélectionné une entité d'enquête externe sur la liste, et avant que cette entité ne soit formellement chargée d'enquêter sur l'allégation en question, IOS fournit au Président du Comité un rapport décrivant les étapes de sélection de cette entité, y compris des informations détaillées sur les entités éliminées et le stade de la procédure auquel elles l'ont été. Si le Président du Comité juge que les critères n'ont pas été appliqués de la manière décrite dans la procédure, il peut demander à IOS de revoir l'application des critères. Dans ce cas, il informe immédiatement le Bureau du Conseil exécutif de la demande. Le rapport que le Président du Comité adresse systématiquement au Comité du programme, du budget et de l'administration comprend également des statistiques sommaires sur le nombre de fois où le Président du Comité a fait une telle demande à IOS, pour des affaires déjà classées au moment de la rédaction de ce rapport.

3.5. L'entité d'enquête externe sélectionnée est exclusivement habilitée à recueillir et à évaluer toutes les informations qu'elle juge pertinentes au regard de l'allégation ou des allégations, y compris auprès d'entités liées à l'OMS comme le Comité. Dans un délai de trois semaines calendaires, l'entité procède à une analyse complémentaire afin de déterminer si une enquête approfondie se justifie. Si l'entité conclut qu'elle n'est pas en mesure de recueillir suffisamment d'informations dans le délai imparti, elle

informe le Comité qu'elle a besoin d'un délai supplémentaire, et propose une période de prolongation pouvant aller jusqu'à trois semaines calendaires. Le Comité enregistre chaque prolongation de la période d'examen préliminaire et, une fois que l'affaire est classée ou clôturée, inclut cette information dans le rapport systématique au Comité du programme, du budget et de l'administration.

3.6. Les facteurs permettant de déterminer si une allégation nécessite une enquête approfondie sont les facteurs existants prévus dans le manuel de l'OMS pour les enquêtes et toute disposition applicable des Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête ou d'autres dispositions applicables à ces fins aux enquêtes portant sur les membres du personnel de l'OMS.

3.7. Si l'entité d'enquête externe estime qu'une allégation ne justifie pas une enquête approfondie, elle classe l'affaire et communique rapidement ses conclusions directement au Président du Comité à des fins de contrôle de la qualité et pour déterminer s'il y a lieu de prendre des mesures administratives internes à l'OMS. Le Président du Comité transmet ensuite les résultats de l'examen préliminaire au Bureau du Conseil exécutif. Uniquement dans les affaires classées à ce stade, le rapport systématique du Président du Comité au Comité du programme, du budget et de l'administration comprendra une entrée détaillée par affaire, distincte des statistiques sommaires, indiquant : la date à laquelle l'allégation a été formulée ; la date à laquelle l'affaire a été classée ; et le type de faute grave dénoncée.

3.8. Sans préjudice des dispositions de la clause 3.7 relatives aux rapports, l'entité d'enquête externe préserve à tout moment la stricte confidentialité des informations qu'elle reçoit dans le cadre de l'examen préliminaire.

3.9. Si l'entité d'enquête externe estime qu'une allégation doit faire l'objet d'une enquête approfondie, après avoir conclu qu'il existe suffisamment de preuves pour indiquer qu'une violation grave, pertinente et significative de la politique ou du règlement a potentiellement eu lieu, l'entité communique rapidement ses conclusions directement au Président du Comité. Ce dernier informe alors le Directeur général de l'existence d'une enquête en cours, en veillant à coordonner l'ordre chronologique et le calendrier avec l'entité chargée de l'enquête afin d'éviter d'interférer avec cette dernière. Sans délai, le Président du Comité informe alors le Bureau du Conseil exécutif que l'affaire fera l'objet d'une enquête approfondie. Le Bureau du Conseil exécutif, en s'appuyant (sur demande) sur l'avis du Président du Comité, décide s'il convient d'informer l'ensemble du Conseil exécutif, ou tous les États Membres, ou ni l'un ni les autres, en prenant dûment en considération les conséquences sur la conduite de l'enquête approfondie.

Section 4 : Mesures provisoires

4.1. Si l'examen préliminaire conclut qu'une enquête approfondie est justifiée, le Président du Comité peut, en fonction de la nature des allégations, recommander au Bureau du Conseil exécutif d'appliquer certaines mesures provisoires, qui pourraient inclure le placement du Directeur général en congé administratif avec ou sans traitement, ou d'autres mesures, selon ce qu'il juge nécessaire si le Directeur général continue d'exercer ses fonctions. Les facteurs à prendre en considération dans de tels cas peuvent être les suivants :

- a) la nécessité de préserver l'intégrité de l'enquête ;
- b) la nécessité de protéger le personnel, y compris le demandeur ou les témoins potentiels ; ou
- c) la question de savoir si la poursuite de l'exercice des fonctions aurait un impact négatif majeur ou constituerait un risque grave, réel ou perçu, pour la réputation de l'Organisation.

4.2. Si le Bureau du Conseil exécutif décide, conformément à la clause 4.1 (éventuellement en consultation avec l'ensemble du Conseil exécutif, s'il considère qu'une telle information ne risque pas d'interférer avec la conduite de l'enquête approfondie), d'appliquer des mesures provisoires, l'une des deux mesures suivantes s'appliquera en lieu et place de celles prévues à la clause 3.9 :

- a) Si les mesures provisoires ne prévoient pas le placement du Directeur général en congé administratif, le Président du Conseil exécutif informe le Président de l'Assemblée de la Santé et le Directeur général de l'existence de l'enquête en cours et de ces mesures provisoires. Le Bureau du Conseil exécutif, en s'appuyant (sur demande) sur l'avis du Président du Comité, décide s'il convient d'informer l'ensemble du Conseil exécutif, ou tous les États Membres, ou ni l'un ni les autres, en prenant dûment en considération les conséquences sur la conduite de l'enquête approfondie.
- b) Si les mesures provisoires prévoient le placement du Directeur général en congé administratif, le Président du Conseil exécutif informe le Président de l'Assemblée de la Santé et le Directeur général de l'existence de l'enquête en cours et de ces mesures provisoires, et consulte le Conseiller juridique à propos des meilleurs moyens d'informer l'ensemble des États Membres.

Section 5 : Enquête approfondie

5.1. Au sein d'une entité d'enquête externe, les enquêteurs prenant part à l'examen préliminaire ne sont pas autorisés à mener également l'enquête approfondie sur laquelle elle peut déboucher. Si une entité n'est pas en mesure de mener à bien une enquête approfondie en respectant cette exigence, il faut appliquer la procédure décrite à la clause 3.3 pour choisir une entité d'enquête externe de remplacement.

5.2. L'entité d'enquête externe doit pouvoir accéder directement et rapidement à l'ensemble des dossiers, documents ou autres informations en possession de l'Organisation, à l'exception des dossiers confidentiels conservés par les fonctions indépendantes de contrôle interne de l'OMS¹ et le Bureau du Conseiller juridique et obtenus dans l'exercice de leurs fonctions officielles, conformément aux exigences en vigueur en matière d'indépendance et de confidentialité.

5.3. Le Directeur général et tout membre du personnel de l'OMS disposant d'informations présentant un intérêt pour une enquête dûment autorisée sont tenus de coopérer pleinement à toute demande en ce sens provenant de l'entité d'enquête externe. Tout refus de coopérer peut être interprété comme une faute grave.

5.4. Le cas échéant, les documents obtenus auprès des autorités nationales ou d'organisations ou personnes extérieures peuvent être intégrés au dossier d'enquête.

5.5. Les enquêteurs rendent compte de leurs constatations et conclusions directement au Président du Comité afin de garantir l'indépendance du processus, conformément aux responsabilités de surveillance qui incombent au Comité.

Section 6 : Rapport d'enquête – Premières mesures à prendre

6.1. Le Président du Comité doit informer le Bureau du Conseil exécutif des conclusions de l'enquête et lui transmettre le rapport d'enquête, accompagné de ses observations et avis. Dès réception du rapport d'enquête, le Président du Conseil exécutif, en concertation avec le Bureau du Conseil exécutif, examine les conclusions.

¹ Il est ici question du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE) et du Bureau des services de contrôle interne (IOS).

6.2. Lorsque le rapport d'enquête détermine que les éléments de preuve n'étayaient aucune des allégations, le Président du Conseil exécutif peut, après consultation du Bureau du Conseil exécutif, classer l'affaire et en informer le Conseil exécutif dans son ensemble, le Président du Comité et le Directeur général.

6.3. Si l'entité d'enquête externe estime que les allégations sont fondées, au moins en partie, et après consultation du Bureau du Conseil exécutif, le Président du Conseil exécutif engagera la procédure disciplinaire (rédaction d'une lettre de notification des accusations) et notifiera les accusations au Directeur général en vertu de l'article 1130 du Règlement du personnel ; il lui accordera huit (8) jours calendaires pour formuler une réponse écrite.

6.4. Quelle que soit la clause qui s'applique (6.2 ou 6.3), le Secrétariat doit informer tous les États Membres de la clôture de l'enquête approfondie et des moyens par lesquels ils seront tenus informés des mesures qui seront prises en conséquence.

Section 7 : Poursuite de la procédure à la suite de l'enquête

7.1. Après avoir reçu la réponse aux accusations, le Président du Conseil exécutif communique les conclusions et la réponse du Directeur général à l'ensemble du Conseil exécutif lors d'une séance privée (en session ordinaire ou extraordinaire), au plus tard 30 jours calendaires après réception de la réponse du Directeur général aux accusations. Le Président du Comité peut, sur demande, présenter au Conseil exécutif des avis sur les conclusions. Le Conseil exécutif peut également solliciter l'avis du Secrétariat par l'intermédiaire d'une équipe spéciale de l'OMS détachée à cette fin, comme cela est prévu au chapitre D.

7.2. Après réception du rapport d'enquête et de la réponse du Directeur général aux accusations, le Conseil exécutif doit indiquer à l'Assemblée de la Santé, qui sera décisionnaire, si la faute grave a été établie ou non et, dans l'affirmative, lui recommander d'imposer toute mesure disciplinaire prévue à la section 11 du Règlement du personnel de l'OMS pouvant raisonnablement s'imposer au poste de Directeur général,¹ notamment la résiliation de son contrat.

7.3. À l'occasion d'une session ordinaire ou extraordinaire de l'Assemblée mondiale de la Santé, cette dernière donne au Directeur général la possibilité de répondre aux accusations en personne lors d'une séance privée (en plus de toute réponse écrite fournie précédemment), et ce dès que possible.

7.4. L'Assemblée de la Santé décide, sur la base du rapport de l'enquête approfondie,² de toutes les pièces justificatives et des réponses apportées par le Directeur général, si la faute grave a été établie ou non et, dans l'affirmative, des éventuelles mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées à appliquer. L'Assemblée de la Santé informe rapidement le Directeur général officiellement et par écrit des éventuelles mesures prises, avec copie au Président du Conseil exécutif, au Président du Comité, aux Directeurs généraux adjoints de l'OMS et au Chef de cabinet.

¹ Par la force des choses, la perte d'échelons de classe jusqu'à concurrence de trois échelons (1110.1.3) et la rétrogradation (1110.1.5) ne s'appliquent pas.

² Le Conseil exécutif, en consultation avec le Bureau du Conseiller juridique (LEG) et le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, peut expurger les informations contenues dans le rapport dans la mesure où cela est strictement nécessaire pour protéger l'anonymat des personnes mentionnées dans le rapport.

7.5. L'Assemblée de la Santé est habilitée à demander le recouvrement de toute perte financière subie par l'Organisation, conformément à l'article 1112 du Règlement du personnel.

Section 8 : Appels

8.1. Le Directeur général peut contester une décision de l'Assemblée de la Santé uniquement devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail, conformément à l'article 1240 du Règlement du personnel et aux dispositions du Statut du Tribunal.¹

C. Création d'une liste d'entités d'enquête externes

1. Pour faire partie de la liste, les entités d'enquête externes doivent répondre aux critères suivants :
 - a) l'entité assure la fonction d'enquête du Bureau de contrôle interne d'une entité des Nations Unies, par exemple la fonction d'enquête interne d'une autre institution spécialisée des Nations Unies ou du Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies ;
 - b) une enquête sur le Directeur général de l'OMS ou sur l'OMS en tant qu'organisation n'entraîne aucun conflit d'intérêts réel ou perçu pour l'entité ;
 - c) l'entité doit avoir conclu un mémorandum d'accord avec l'OMS avant la réception de l'allégation appelant une enquête. Ce mémorandum d'accord doit prévoir, entre autres, les services d'enquête à fournir, les obligations de signalement de l'entité, les délais d'enquête et d'établissement de rapports requis et les exigences en matière de confidentialité, comme le prévoient les présentes procédures ; et
 - d) l'entité doit s'engager à respecter des normes strictes de confidentialité et être en mesure de le faire.
2. Le Comité doit avoir examiné le caractère approprié d'une éventuelle entité d'enquête externe donnée comme celle du mémorandum d'accord correspondant, et donné son avis à ce sujet, afin d'assurer leur cohérence avec ces dispositions.
3. Le Directeur d'IOS doit étudier les possibilités d'allonger la liste des entités d'enquête externes dans le respect des critères définis, et doit tenir à jour une liste de ces entités et faire rapport au Conseil exécutif sur toute modification apportée à la liste (y compris expliquer les ajouts ou les suppressions).

D. Dispositions spécifiques

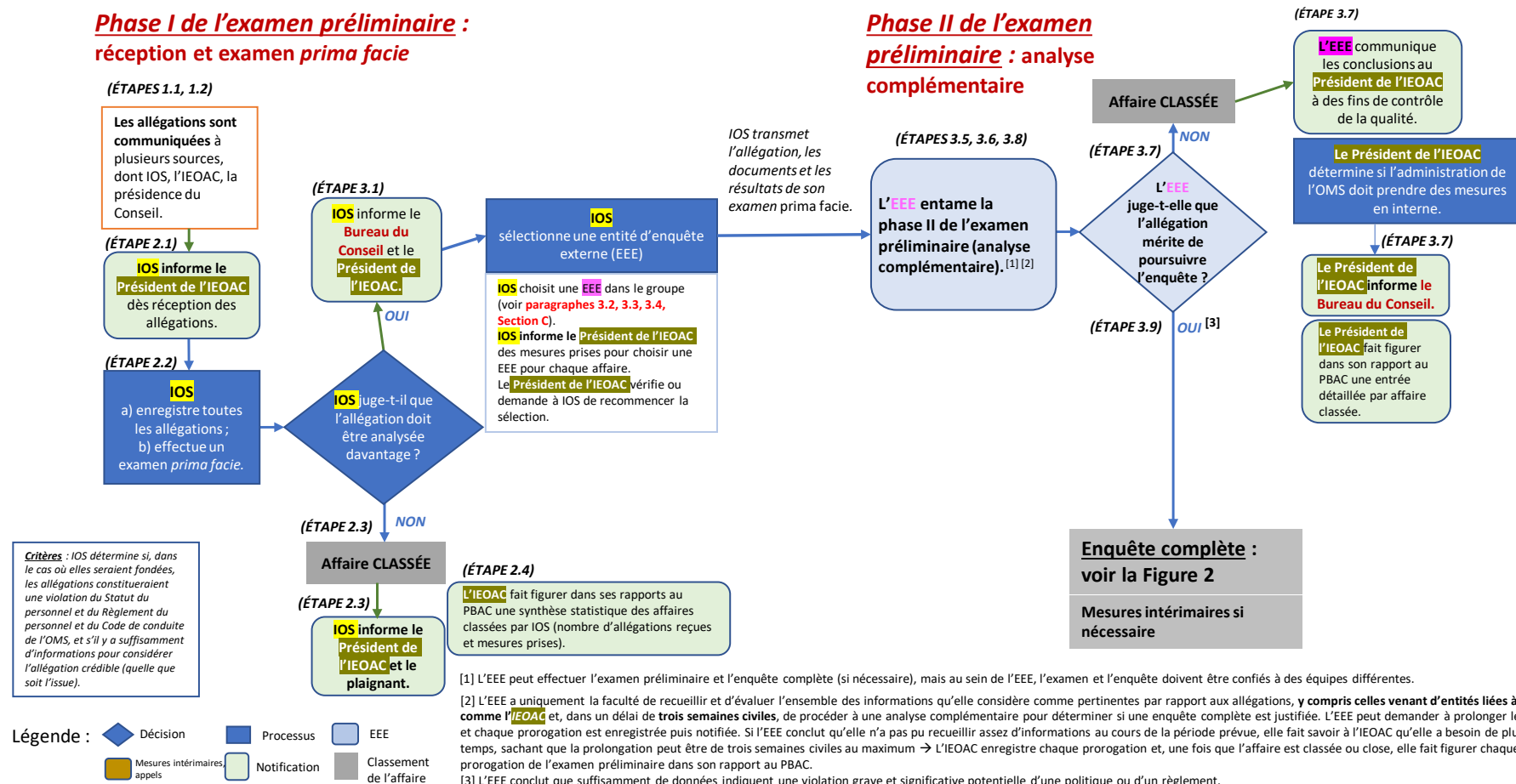
1. Ces procédures doivent respecter les règles de prise de décision en vigueur au sein du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé.
2. Conformément à la nouvelle politique de prévention et de lutte contre les représailles,² chaque membre du personnel de l'OMS doit être protégé contre toute forme de représailles en rapport avec toute activité décrite dans les présentes procédures.

¹ Les articles 1225 (Révision administrative) et 1230 (Comité d'appel mondial) du Règlement du personnel ne s'appliquent pas dans la mesure où le Directeur général est responsable de ces dispositifs.

² Représailles – politique de prévention et de lutte. Manuel électronique III.11.5. Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2023 (<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-preventing-and-addressing-retaliation.pdf>, consulté le 16 mai 2024).

3. Sur demande du Conseil exécutif, le Président du Comité communique des informations actualisées sur l'état d'avancement du processus.
4. Tous les documents fournis au Conseil exécutif et à l'Assemblée de la Santé à l'appui de leurs décisions sont diffusés à titre strictement confidentiel et ne sont disponibles que sous format électronique sécurisé et dans leur version originale en anglais seulement.
5. Dès que l'Assemblée de la Santé aura approuvé ces procédures, le Conseil exécutif s'efforcera de les intégrer dans les contrats de travail des directeurs généraux de l'OMS qui seront ultérieurement approuvés par l'Assemblée de la Santé.
6. Le Secrétariat, en collaboration avec le Comité, peut continuer à élaborer des processus ou des outils internes qui facilitent la mise en œuvre de ces procédures en favorisant davantage de clarté et d'efficacité. Ces processus ou outils doivent être conformes aux procédures convenues dans le présent document, ainsi qu'au Statut du personnel et au Règlement du personnel, au Règlement financier et aux Règles de gestion financière et aux politiques ou procédures pertinentes de l'OMS. Ces processus ou outils peuvent inclure, entre autres :
 - a) les normes relatives à la preuve nécessaires pour imposer les mesures disciplinaires prévues, y compris le licenciement ;
 - b) des modèles de base pour les mandats relatifs à l'examen préliminaire et à l'enquête approfondie à confier à une entité d'enquête externe ;
 - c) un échéancier indicatif, cas échéant, y compris pour la réalisation d'enquêtes approfondies ;
 - d) des dispositions supplémentaires relatives à la confidentialité, le cas échéant ;
 - e) des processus et mécanismes relatifs à l'appui du Secrétariat, y compris pour la sélection des entités d'enquête et la passation de marchés avec elles (conformément aux règlements et règles de l'OMS) ;
 - f) les responsabilités en matière de lutte contre les représailles, qui seraient sinon assumées par le Directeur général, doivent être dûment confiées à un personnel expérimenté et habilité, conformément à la politique visant à prévenir et à combattre les représailles, telle que décrite au paragraphe 2 du présent chapitre ;
 - g) autres mesures visant à proposer et à fournir un soutien aux survivants, aux victimes et aux dénonciateurs, le cas échéant ;
 - h) une équipe spéciale de l'OMS composée d'experts, détachés temporairement, si nécessaire et selon les besoins, du Secrétariat (par exemple des unités du Secrétariat chargées des ressources humaines, des questions juridiques ou éthiques) pour soutenir le Conseil exécutif et son Bureau, ainsi que le Comité et son Président ;
 - i) des dispositions supplémentaires en matière de congé administratif, si nécessaire, pour mettre en œuvre les mesures provisoires pertinentes prévues aux clauses 4.1 et 4.2 du chapitre B des présentes procédures.

Figure 1. Processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet : de la réception des allégations à l'examen préliminaire puis à la décision



[1] L'EEE peut effectuer l'examen préliminaire et l'enquête complète (si nécessaire), mais au sein de l'EEE, l'examen et l'enquête doivent être confiés à des équipes différentes.

[2] L'EEE a uniquement la faculté de recueillir et d'évaluer l'ensemble des informations qu'elle considère comme pertinentes par rapport aux allégations, y compris celles venant d'entités liées à l'OMS, comme l'IEOAC et, dans un délai de trois semaines civiles, de procéder à une analyse complémentaire pour déterminer si une enquête complète est justifiée. L'EEE peut demander à prolonger le délai et chaque prorogation est enregistrée puis notifiée. Si l'EEE conclut qu'elle n'a pas pu recueillir assez d'informations au cours de la période prévue, elle fait savoir à l'IEOAC qu'elle a besoin de plus de temps, sachant que la prolongation peut être de trois semaines civiles au maximum → L'IEOAC enregistre chaque prorogation et, une fois que l'affaire est classée ou close, elle fait figurer chaque prorogation de l'examen préliminaire dans son rapport au PBAC.

[3] L'EEE conclut que suffisamment de données indiquent une violation grave et significative potentielle d'une politique ou d'un règlement.

Note : Le Président de l'IEOAC/le Comité doit être soutenu par une petite équipe dédiée de l'OMS (HRT, LEG, Éthique), le personnel détaché apportant un soutien en ligne.

Figure 2. Processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet : de l'enquête complète à l'application éventuelle de mesures intérimaires puis au rapport d'enquête

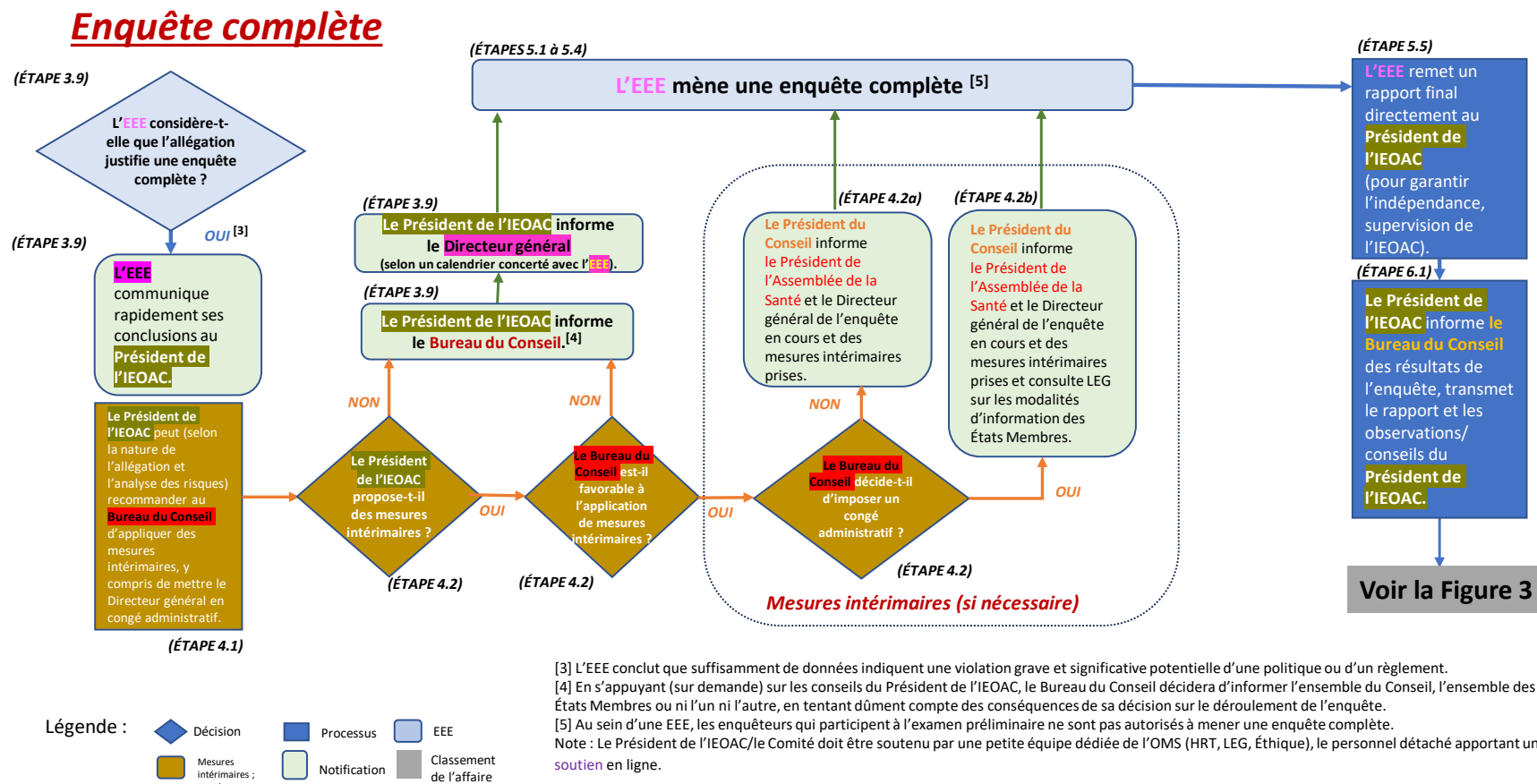
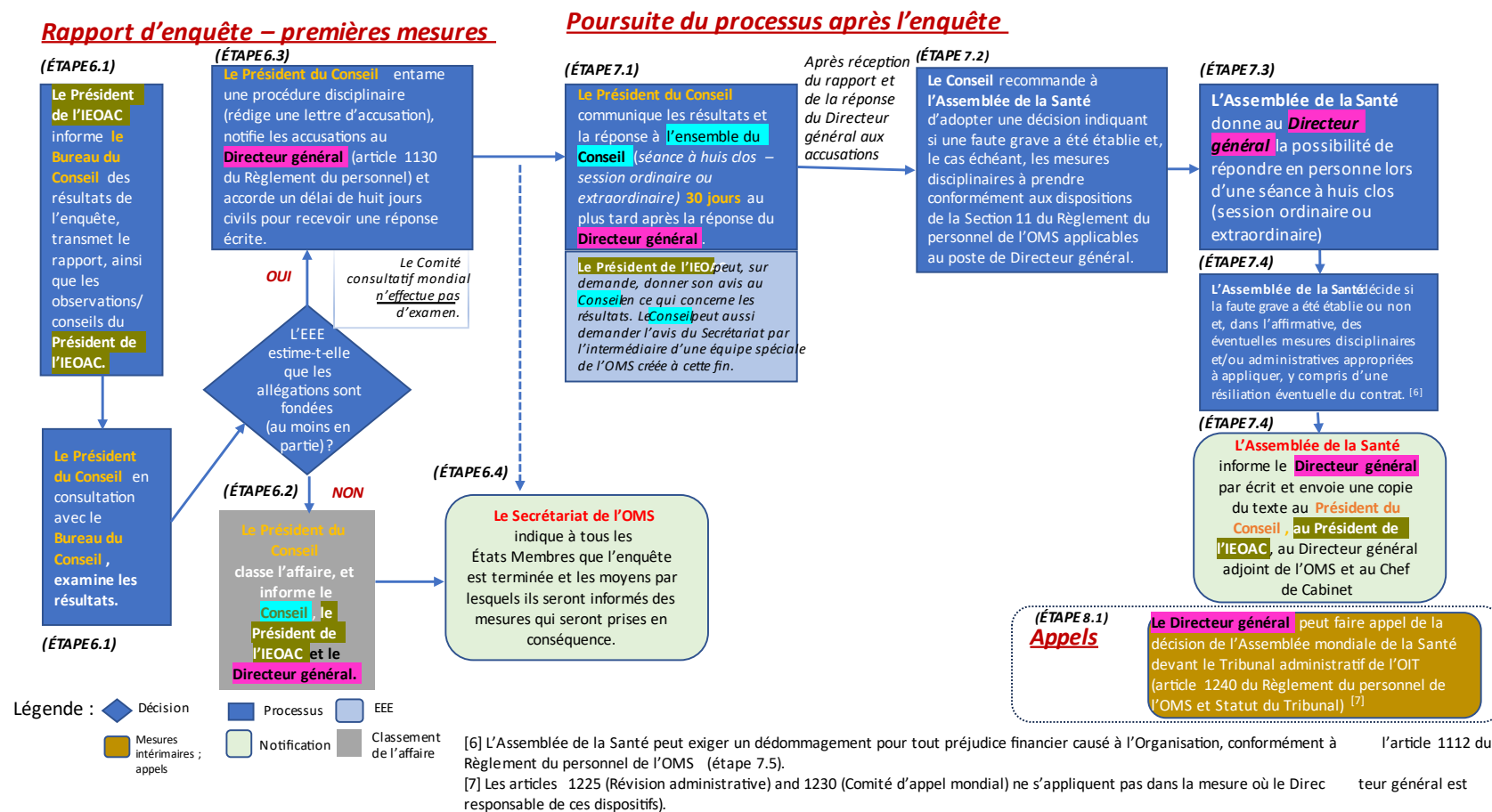


Figure 3. Processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet : de la réception du rapport d'enquête à la décision de l'Assemblée mondiale de la Santé



Appendice 2

PROJET DE DÉCISION

La Soixante-Dix-Septième Assemblée mondiale de la Santé, ayant examiné le rapport des chefs de file de la réforme de la gouvernance consacré au processus à suivre pour traiter les éventuelles allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet,¹

A décidé :

- 1) d'adopter le processus à suivre pour traiter les allégations à l'encontre de directeurs généraux de l'OMS, et pour enquêter à leur sujet, tel que proposé dans le rapport ;
- 2) de prier le Secrétariat de l'OMS de mettre en place des mesures pour donner effet à ces procédures et faciliter leur mise en œuvre, y compris :
 - a) de conclure des mémorandums d'accord avec les bureaux des services de contrôle interne des organismes des Nations Unies, comme les fonctions d'enquête interne d'autres institutions spécialisées ou le Bureau des services de contrôle interne de l'Organisation des Nations Unies, afin qu'ils servent d'entités d'enquête externes indépendantes ;
 - b) d'élaborer des outils, des procédures et des processus internes, le cas échéant, conformément au chapitre D, et des dispositions spécifiques sur les processus à suivre pour traiter les allégations à l'encontre d'un Directeur général, et pour enquêter à leur sujet ;
 - c) de rendre compte des progrès accomplis au Conseil exécutif à sa cent cinquante-sixième session par l'intermédiaire du Comité du programme, du budget et de l'administration à sa quarante et unième réunion ;
- 3) de prier le Conseil exécutif de faire référence à ces procédures, le cas échéant, dans les futurs contrats des directeurs généraux de l'OMS, qui seront ensuite approuvés par l'Assemblée de la Santé conformément aux articles 109 et 112 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé.

= = =

¹ Document A77/27 Rev.1.