

Traduit de l'anglais par deepl.com

**Briefing quotidien du PHM sur la réunion de l'OMS 152 EB : Jour 8 (7 février 2023)
Rapport préparé par l'équipe de WHO Watch du PHM**

Session du matin

25.2 Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS (Document EB152/INF./2)

25.3 Rapport du Médiateur (Documents EB152/INF./3 et EB152/INF./4)

La présidente ouvre la discussion en précisant la documentation pertinente relative aux points de l'ordre du jour. Elle donne ensuite la parole au représentant de l'association du personnel de l'OMS. Son rapport porte sur les thèmes suivants :

Un environnement de travail respectueux

Le représentant a remercié le DG pour ses efforts considérables en vue d'instaurer un dialogue et de soutenir les processus internes visant à créer un environnement de travail respectueux et à lutter contre les abus du personnel.

Le système de justice interne

Le représentant a souligné l'importance de la transparence pour que l'OMS soit perçue comme un lieu de travail digne de confiance. Il a notamment mis en garde contre le fait de donner l'impression que des fonctionnaires haut placés bénéficient de favoritisme et d'une autorité excessive et a appelé à plus de transparence concernant les délais de traitement des griefs internes. Le représentant a accueilli favorablement une suggestion selon laquelle l'OMS devrait créer un bureau qui apporterait un soutien juridique au personnel de l'OMS au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays, et a demandé qu'au moins une réunion annuelle soit organisée sur le système de justice interne de l'OMS. Tout en reconnaissant l'importance des mécanismes de justice interne, le représentant a appelé à une réflexion et à une discussion sur la nécessité de trouver un équilibre entre les conseils juridiques externes et internes.

Conditions de travail

Le représentant a félicité l'OMS pour le lancement d'une politique d'aménagement flexible du travail et a exprimé l'espoir qu'elle serait bientôt déployée dans toutes les régions et tous les pays, car cela aiderait le personnel à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'est également déclaré satisfait des progrès réalisés par le groupe de travail sur les modalités contractuelles et a indiqué que le personnel attendait avec impatience le rapport final et les recommandations.

L'assurance maladie mentale et les trucs et astuces

L'OMS a été remerciée pour les efforts qu'elle a déployés en faveur de la santé mentale du personnel en recrutant du personnel pour traiter cette question et en adoptant des changements dans les règles d'assurance maladie du personnel qui ont amélioré l'accès aux prestations de santé mentale. Le représentant du personnel a exprimé le souhait que ce travail soit poursuivi, notamment dans les pays connaissant des urgences sanitaires. Le fait que les prestations de l'assurance maladie du personnel n'aient pas augmenté en 2022 et pourraient ne pas augmenter en 2023 a été salué. Le personnel a demandé que l'OMS poursuive ses travaux sur le régime d'assurance maladie afin de garantir que les membres du personnel ne paient qu'une petite partie (20 %) des frais médicaux à l'avance, car le paiement d'une plus grande partie des frais pèse lourdement sur les membres du personnel situés au bas de la hiérarchie professionnelle.

Soutien au personnel dont les salaires sont diminués en raison de la dévaluation de la monnaie.

Le représentant a indiqué que de nombreux employés de pays avaient subi une réduction effective de leurs salaires en raison de la dévaluation des devises. Dans des pays comme l'Égypte, cela a eu un effet particulièrement négatif sur le personnel au bas de l'échelle des salaires, les employés étant moins bien payés que le personnel d'employeurs comparables et certains se rapprochant du seuil de pauvreté. Les récentes augmentations de salaire n'ont pas suffi à compenser cette dévaluation et il a été rapporté que 83% du personnel recruté localement au bureau du Caire avait pris la décision de s'opposer légalement à leurs conditions de service. Le représentant a demandé au conseil d'administration de soutenir l'équilibre des salaires locaux en adoptant des changements dans la méthode d'évaluation des augmentations ou en payant une partie du salaire en devises étrangères. Des problèmes similaires ont été signalés dans d'autres pays de la région EMRO et en Hongrie.

Le médiateur de l'OMS a ensuite pris la parole et s'est exprimé sur trois questions :

Agir pour garantir la justice par le biais d'un règlement informel

La médiatrice a noté que le processus de résolution informelle de l'OMS fonctionne bien et a encouragé toutes les parties à utiliser ce mécanisme en premier lieu pour les questions de justice interne. Cependant, elle a également noté que certains membres du personnel le considèrent toujours comme le mécanisme le plus faible, comparé au processus formel. Elle reconnaît également que certains membres du personnel estiment que le processus informel ne permet pas de rendre des comptes, qu'il est trop lent et qu'il leur impose une charge disproportionnée pour résoudre les conflits. Dans ce contexte, l'ombudsman a noté que pour que le système informel soit considéré comme une option crédible, les personnes doivent être tenues responsables de leurs actions et des facilitateurs de confiance doivent être utilisés. Le médiateur a semblé soutenir la suggestion selon laquelle les résolutions de conflits pourraient être accélérées en faisant confiance à un plus grand groupe de managers et en leur donnant les moyens de prendre des décisions, là où les problèmes se produisent, au lieu de pousser les décisions vers le haut où elles risquent

d'être bloquées et au-dessus du goulot d'étranglement, car plus vite les problèmes pourraient être résolus et mieux ce serait pour le travail et les relations futures de toutes les personnes concernées.

Prendre soin de tous les membres du personnel de l'OMS

Le médiateur a affirmé que le personnel ne devrait pas avoir à s'inquiéter d'être traité avec respect, considération et conformément aux règles et politiques qui lui sont applicables et que cela devrait s'appliquer à toute personne travaillant pour l'OMS, quelle que soit la nature des contrats qu'elle détient. Une suggestion a été faite que cela pourrait être fait en établissant des points de contact administratifs pour les non fonctionnaires.

Faire d'un lieu de travail respectueux une réalité.

Le médiateur s'est félicité de la décision de la DG de formaliser l'initiative pour un lieu de travail respectueux qui avait été mise en place il y a dix ans par l'administration de l'OMS, l'Association du personnel et le bureau du médiateur.

La parole a ensuite été donnée aux pays pour qu'ils commentent les rapports, et seul un petit groupe de membres du BE a répondu aux rapports. Les *États-Unis* et le *Royaume-Uni* ont accueilli favorablement les rapports, le second exprimant son appréciation du travail du personnel de l'OMS dans les situations d'urgence et le premier appréciant les efforts de l'OMS dans la mise en œuvre des recommandations du médiateur. La *Chine* a noté la nécessité de respecter la diversité et l'inclusion culturelles, de prévenir les abus et d'adopter une attitude de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Le *Japon* a rappelé les discussions qu'il avait eues avec des responsables de diverses agences des Nations Unies sur l'importance de fournir un soutien en matière de santé mentale au personnel, et a exprimé l'espoir que les recommandations élaborées dans le cadre de ces consultations seraient mises en œuvre.

Dans sa réponse, le DG a souligné qu'il avait lancé une série de consultations avec le personnel au début de son mandat afin de générer une sagesse collective sur la manière dont les conditions de travail pourraient être améliorées à l'OMS. Des réunions sont toujours organisées avec l'Association du personnel du siège et avec le bureau exécutif mondial des associations du personnel et elles ont généré bon nombre des idées de transformation organisationnelle qui ont été mises en œuvre. Les séances hebdomadaires portes ouvertes pour tout membre du personnel de l'OMS constituent un autre point d'accès au DG. Le DG a ensuite mentionné les mesures qui ont été prises pour renforcer le système de justice interne, notamment l'introduction de médicaments, la création d'une cour d'appel mondiale centralisée et l'amélioration de la coordination de la gestion des cas en réunissant régulièrement les fonctions de responsabilité et de soutien pour travailler conjointement à la résolution des problèmes auxquels sont confrontés les membres du personnel. La DG a ensuite décrit des initiatives visant à aider le personnel à atteindre son plein potentiel, notamment l'introduction du programme Pathways

Leadership et la création d'un nouveau programme mondial d'initiation pour les nouveaux membres du personnel, qui viendrait compléter les programmes d'initiation existants des principaux bureaux.

D'autres initiatives visant à promouvoir le bien-être du personnel ont été notées :

- Formation obligatoire sur la prévention et la réponse à l'inconduite sexuelle.
- Formation à la responsabilisation éthique
- Relancer le programme mondial de stages en s'engageant à ce qu'au moins 50 % des stagiaires acceptés soient issus de pays à revenu faible ou intermédiaire et en introduisant un système d'allocations pour soutenir ce programme en 2021.
- Lancement du programme des jeunes professionnels, ciblant les candidats des pays les moins développés.
- Lancement du Conseil des jeunes de l'OMS, une plateforme permettant aux lycéens et aux étudiants de s'engager auprès des hauts responsables de l'OMS, de leur fournir des conseils et de participer à des simulations de l'Assemblée mondiale de la santé.
- Atteindre la parité hommes-femmes dans tous les types de nomination et toutes les catégories de postes
- Amélioration des prestations de congé parental
- Amélioration du paquet d'assurance maladie, visant à réduire les paiements initiaux requis.
- Une plus grande flexibilité pour permettre à l'OMS de travailler à domicile.
- Accès accru à des groupes de pairs et à un soutien psychologique et de bien-être.

Le DG a noté que l'absence de financement prévisible, souple et durable constituait un grave problème, ce qui a conduit l'OMS à continuer de s'appuyer fortement sur des consultants et des contrats temporaires à court terme. Il a déclaré : "Lorsque vous avez ce type de contrat, à court terme et temporaire. C'est comme dormir sur une branche d'arbre parce que vous ne savez pas quand votre contrat se termine" et a qualifié cette situation de "triste". Le Dr Tedros a souligné que le désir de l'OMS d'éviter ce type d'arrangement était l'une des principales raisons de son argumentation en 2022 en faveur d'une augmentation des contributions obligatoires et que l'OMS attendait toujours que ces contributions "commencent à couler". Il a conclu ses commentaires en exprimant à nouveau sa reconnaissance pour les efforts du personnel de l'OMS.

25,4 Ressources humaines

(EB152/47, EB152/47Add.1, EB152/48 Rev.1, EB152/48 Rev.1 Add.1 et EB152/55)

25.5 Modifications du Statut et du Règlement du personnel (EB152/49 et EB152/49 Add.1)

Le président a ensuite ouvert la discussion sur les points de l'ordre du jour relatifs aux ressources humaines et aux modifications du statut et du règlement du personnel en donnant la parole à la présidente du PBAC et en lui demandant de faire part des recommandations du comité.

Le président du PBAC a indiqué que le comité recommandait au Conseil exécutif de prendre note du rapport et d'adopter le projet de décision figurant dans le document EB152/48.Rev.1, le projet de résolution figurant dans le document EB152/47 et les deux projets de résolution figurant dans le document EB152/14. Le PBAC a en outre proposé que le Secrétariat s'efforce de pourvoir les postes clés dans les bureaux de pays, qu'il poursuive ses efforts pour accroître la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes aux grades professionnels les plus élevés, et qu'il facilite les mesures requises par les organes directeurs de l'OMS pour adopter officiellement, lors de la WHA76, les modifications du statut de la Commission de la fonction publique internationale concernant les ajustements de poste et les coefficients multiplicateurs, et pour les mettre en œuvre par la suite dès que possible.

La Russie a été le premier État membre à intervenir sur ce point, notant que les questions qu'elle avait soumises lors d'une session précédente du PBAC n'avaient pas encore reçu de réponse et qu'elles étaient donc soumises à nouveau lors de cette session. Elle a demandé à avoir accès à des statistiques plus détaillées sur les effectifs lors des prochaines réunions, a pris note du travail du groupe de travail sur les modalités contractuelles et a demandé des précisions sur les résultats de ce travail. La Russie a en outre demandé au Secrétariat des explications sur son travail de prévention de la fraude au sein de l'Organisation et a indiqué qu'elle était alarmée par la forte dépendance de l'OMS à l'égard des consultants, qui, selon elle, ne permet pas à l'Organisation d'utiliser pleinement le potentiel de ses employés et a des répercussions budgétaires négatives. Il a pris note des réalisations du Secrétariat en matière de parité hommes-femmes, mais a souligné qu'il estimait que le "principal facteur décisif" dans la sélection des candidats devait être leur ensemble de compétences et leur représentation géographique. Elle s'est opposée à la terminologie employée dans la documentation relative à ce point de l'ordre du jour, qui fait référence à la "mère ou au parent accoucheur", et a demandé qu'il soit uniquement fait référence à la "mère accoucheuse", ainsi qu'au fait que la documentation n'était pas traduite en russe.

Le Sénégal, au nom de l'AFRO, est également intervenu sur la question de la terminologie, et a demandé que les amendements proposés sur les politiques de congé soient alignés sur la terminologie trouvée dans le rapport 2022 de la CFPI, déclarant que "Nous comprenons que le congé parental est quelque chose qui doit être unifié pour avoir un seul congé parental et un changement pour le congé de maternité. Cependant, dans le cas des nouvelles propositions de modification du congé de maternité, nous constatons des divergences par rapport au rapport de la CFPI, en particulier en ce qui concerne l'ajout du terme "mères accoucheuses/parents", qui est une proposition que nous ne voyons pas dans le rapport de la CFPI. C'est une proposition d'amendement que nous ne trouvons pas. Donc, en ce qui concerne la règle 760, et le congé de maternité, nous proposons de remplacer la terminologie mères accoucheuses,

tel parent par mère biologique, ce qui serait donc aligné sur la terminologie actuellement utilisée dans le rapport 2022 de la CFPI qui a été adopté par l'AGNU."

Les *États-Unis* ont salué les efforts déployés par l'OMS pour "moderniser le langage" concernant les politiques de congé parental, estimant que cela reflétait le "personnel inclusif et diversifié" de l'organisation. Ils ont également soutenu les amendements visant à augmenter la durée du congé parental. *Oman* a exprimé son soutien à la terminologie "congé maternel/paternel", mais a émis des réserves sur la terminologie "parent accoucheur". *L'Éthiopie* s'est ralliée à la déclaration faite par le Sénégal au nom de l'ensemble des sept États membres africains, mais a fait part de ses préoccupations concernant la cohérence du langage. Elle a indiqué qu'elle soutiendrait l'utilisation de la terminologie de "mère biologique", mais a également souligné la nécessité de ne pas prendre de décisions au sein des organes directeurs de l'OMS avant l'approbation de la terminologie convenue par l'Assemblée générale des Nations unies.

Le Danemark, au nom de l'UE et des pays candidats, a demandé plus de transparence dans les processus de recrutement, en s'assurant notamment qu'ils sont fondés sur le mérite et qu'ils recrutent des candidats compétents. Il a demandé des objectifs, des indicateurs et des cibles clairs pour les réformes et les améliorations en matière de RH, et a attiré l'attention sur la nécessité d'éviter les longues séquences de contrats très courts afin d'économiser les coûts de transaction et de permettre une planification adéquate de la vie, ainsi que sur les mécanismes visant à garantir que les salaires du personnel ne subissent pas de pertes importantes en raison de l'hyperinflation de la monnaie locale. La déclaration demande également que les bureaux nationaux disposent d'un personnel possédant à la fois une expertise internationale et une connaissance des contextes nationaux, déployé sur le long terme, et que la responsabilité, la culture du lieu de travail et l'inclusion de la diversité fassent partie des cycles de performance et de l'inclusion. *L'Afghanistan* s'est fait l'écho de la question de la diversité et a demandé s'il existe des évaluations ou des vérifications de la mesure dans laquelle le système de suivi des candidatures de l'OMS empêche ou facilite l'entrée d'un "capital humain" diversifié dans l'organisation.

Le Sénégal a prononcé la déclaration de l'AFRO et a félicité l'OMS pour ses progrès en matière de diversité des sexes, mais a souligné que peu de progrès avaient été réalisés pour augmenter le nombre de candidatures de ressortissants de pays sous-représentés. Il a également souligné que les progrès en matière de genre étaient bons lorsque les chiffres globaux étaient pris en compte, mais moins impressionnants lorsqu'ils étaient ventilés. Plus précisément, elle s'est dite préoccupée par le fait que le pourcentage de femmes dans les bureaux de pays et dans les positions ou postes P6, D1 et D2 reste très faible et a demandé une analyse approfondie des données ventilées par pays et par origine pour les hommes et les femmes. La région a encouragé l'OMS à envisager d'ouvrir ses programmes de formation gratuits au grand public par le biais de ses plateformes numériques.

Dans sa réponse aux interventions, le *Secrétariat* a noté que :



- Leur rapport comprend certaines données sur les effectifs de juillet et ils ont fourni des mises à jour verbales sur les données de décembre ;
- qu'il prendrait en compte les suggestions sur la manière dont l'OMS peut mieux s'aligner sur le portail des Nations Unies et la fourniture de données sur ce portail ;
- Elle a mis en place une nouvelle unité centrale d'intelligence économique au sein de la division des services des opérations commerciales, qui étudie actuellement la manière dont l'OMS peut présenter les données aux États membres de manière plus transparente, et qui devrait figurer sur le portail des États membres dès qu'il pourra être protégé par un mot de passe.
- En ce qui concerne les résultats du groupe de travail sur les modalités contractuelles, le rapport final et les recommandations ont été remis en décembre 2022 et de plus amples détails sur ce rapport seront présentés lors de la WHA76, notamment en ce qui concerne les actions que l'OMS mettra en œuvre. Il a noté que celles-ci seraient alignées sur les dispositions contractuelles, les avantages et les droits promulgués par la CFPI ;
- Elle souhaite travailler avec les pays sous-représentés pour améliorer la représentation géographique ;
- Il a convenu de la nécessité de disposer d'objectifs, d'indicateurs et de cibles clairs pour l'amélioration des RH et de s'efforcer de les intégrer plus clairement dans les futurs rapports ;
- Elle a également souhaité éviter les longues séquences de contrats courts répétés, mais que cette question était liée au manque de financement adéquat pour les contrats plus longs. Elle a également indiqué que c'est l'une des questions abordées dans les recommandations du groupe de travail sur les modalités contractuelles que l'OMS fera avancer ;
- Tout en reconnaissant la nécessité d'une cohérence terminologique dans l'ensemble du système des Nations Unies, il a également estimé qu'il y a des domaines dans lesquels l'OMS peut progresser et c'est le cas pour certaines des langues proposées dans certains règlements du personnel. Le Secrétariat a indiqué qu'il s'engageait à poursuivre dans cette voie, car il était déterminé à essayer de prendre l'initiative dans ces domaines ;
- Ses efforts de prévention de la fraude comprennent la formation d'un réseau d'agents de conformité et le déploiement d'une formation obligatoire pour la prévention de la fraude. Elle a également précisé qu'elle disposait déjà de formations accessibles aux managers et aux responsables des bureaux nationaux ;
- les États membres doivent intervenir au niveau de la CFPI et de l'Assemblée générale pour traiter de la formule de calcul des salaires et de l'impact des dévaluations/fluctuations monétaires sur les salaires du personnel local, car il ne s'agit pas d'une question que l'OMS peut régler seule ; et

- Toute modification du libellé concernant le congé parental doit être telle qu'elle puisse être clairement traduite dans les six langues de travail de l'organisation.

La discussion a été clôturée par le CE qui a pris note des rapports. Il a également adopté le projet de résolution figurant dans le document EB152/47 concernant l'indemnité de logement de la DG.

Le président a ensuite examiné le projet de résolution examiné dans le document EB152/49. La *Russie et l'Éthiopie* ont pris la parole pour demander des éclaircissements sur ce que l'adoption de la décision signifierait par rapport à leurs objections sur l'utilisation de la terminologie dans le projet - c'est-à-dire l'utilisation de "mère biologique", "parents biologiques". Le *Secrétariat a* indiqué qu'accepter le projet de résolution reviendrait à accepter le libellé de la décision tel qu'il figure dans le document EB152/49. Toutefois, il a proposé que la formulation soit modifiée en "membre du personnel qui a donné naissance". La *Russie* a indiqué qu'elle n'accepterait pas la formulation du projet ou la formulation alternative proposée par le Secrétariat et a suggéré de poursuivre la consultation car il n'y a pas de consensus entre les membres du BE. L'*Éthiopie* a indiqué qu'à l'instar des pays africains, elle n'était pas à l'aise avec l'adoption d'une formulation qui n'a pas encore été approuvée par l'UNGASS et a recommandé d'utiliser l'expression "mère biologique", conformément à la terminologie de la CFPI. Les *États-Unis d'Amérique ont* indiqué qu'ils étaient à l'aise avec la formulation figurant dans le document EB152/49 ou avec l'autre formulation suggérée par le Secrétariat en réponse aux interventions des membres du BE, et ont déclaré qu'ils étaient favorables à l'actualisation de la formulation afin de signaler que l'OMS est inclusive et accueillante pour l'ensemble du personnel. Le *Royaume-Uni a* indiqué qu'il était satisfait de la formulation originale du projet de résolution du BE, mais qu'il serait prêt à accepter la proposition du Secrétariat concernant une nouvelle formulation s'il y avait consensus à ce sujet.

Le *Secrétariat a* alors répondu qu'il souhaitait que les règles soient mises à jour en faveur d'une plus grande inclusivité, mais a fait part de ses préoccupations quant à l'utilisation d'un langage qui n'a pas encore été adopté par la CFPI ou l'UNGASS. Les *États-Unis sont* alors intervenus pour indiquer qu'ils étaient à l'aise pour utiliser le langage de la CFPI, à condition qu'il y ait un moyen d'indiquer qu'ils attendaient avec impatience l'adoption d'un nouveau langage issu de l'UNGASS qui s'appliquerait à l'ensemble du système des Nations Unies. Le *conseiller juridique a* proposé que le texte soit modifié afin de noter un amendement à la proposition selon lequel "mère biologique/parent" serait remplacé par "mère biologique", ce à quoi les *États-Unis, la France, le Canada, la Colombie et le Danemark ont* répondu qu'ils souhaitaient que l'amendement contienne une formulation supplémentaire reflétant la nature prospective de la mise à jour et de la modernisation du langage. À la demande de l'*Éthiopie*, le président a ensuite demandé la lecture de l'amendement proposé. La *Russie a* demandé des éclaircissements sur le texte lu, qui, selon elle, conserverait la formulation incompatible avec la terminologie de la CFPI. Le *Secrétariat a* précisé que ce n'était pas le cas ; la résolution ferait référence à

la "mère biologique" et contiendrait également une clause indiquant que "la formulation peut être révisée à l'avenir si nécessaire."

25.6 Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Document EB152/50)

25.7 Réforme du programme mondial de stages (Document EB152/51)

25.8 Mise en œuvre de la stratégie des Nations Unies pour l'intégration des personnes handicapées, y compris l'OMS.

politique en matière de handicap (Document EB152/52)

Le président a ensuite ouvert la discussion sur les trois derniers points du point 25 de l'ordre du jour. La *Russie* a été la première à prendre la parole, notant qu'elle avait soumis des questions au PBAC qui n'avaient pas reçu de réponse et demandant au Secrétariat d'y répondre, c'est-à-dire : " Combien de jours en moyenne sont pris par les procédures de sélection des candidats pour le programme de stage ? Le Secrétariat de l'OMS tient-il compte des recommandations du Corps commun d'inspection sur cette question ?". Il a de nouveau fait part de sa préoccupation concernant la corruption et la fraude au sein de l'OMS et a recommandé que tous les fonctionnaires suivent une formation obligatoire visant à lutter contre ce phénomène, en particulier dans les divisions à haut risque telles que les achats.

Le Ghana, au nom de l'AFRO, a salué les efforts déployés par l'OMS pour assurer la transparence et la responsabilité dans le processus de candidature au programme de stage. Il a demandé au Secrétariat de considérer le programme comme un moyen de renforcer les capacités des États membres et, par conséquent, d'inclure le personnel des ministères nationaux de la santé dans le programme mondial de stages. Il a également demandé que les critères d'éligibilité soient révisés afin d'inclure des personnes qui ne sont pas nécessairement inscrites dans un programme universitaire ou qui viennent de le terminer. Il a noté que la pandémie de Covid-19 a eu un impact négatif sur la capacité des candidats des PFR-PRI à participer au programme de stage mondial et a proposé qu'à l'avenir, et dans un effort pour corriger cela, pas moins de 75% des candidats acceptés dans le programme proviennent des PFR-PRI. Il a demandé au Secrétariat de continuer à renforcer les capacités du personnel aux trois niveaux de l'organisation en matière d'intégration du handicap et a approuvé la recommandation de la CFPI de réviser le barème unifié des salaires de base. *Le Botswana* s'est fait l'écho de l'appel à augmenter la proportion de places réservées aux stagiaires des PFR-PRI. *La Jamaïque* a demandé des informations supplémentaires sur la manière dont le processus de recrutement pour le programme de stages a été conçu pour honorer les principes d'équilibre entre les sexes et de diversité géographique. Elle a également déclaré que, selon elle, l'OMS devrait s'attacher à former des leaders en santé publique, comme le prévoit la résolution adoptée en 2018. Dans cette optique, il a demandé comment l'OMS entendait améliorer les éléments de formation du programme d'études pour s'aligner sur ce point.



Le Brésil a reconnu les progrès réalisés en matière d'inclusion des personnes handicapées, mais a noté avec inquiétude que certains indicateurs sur les conférences et événements, ainsi que sur les achats, n'avaient pas fait l'objet d'un rapport depuis 2019, et a demandé un complément d'information sur les mesures prises pour permettre de répondre aux exigences en matière de consultations avec les personnes handicapées. De même, *le Canada* a encouragé l'OMS à prendre des mesures concernant les indicateurs pour lesquels des lacunes persistent. *Israël* a demandé des éclaircissements sur

- quelles mesures sont prises pour élaborer un processus systématique visant à garantir la participation active des organisations de personnes handicapées dans toutes les fonctions techniques et habilitantes,
- quelles sont les politiques élaborées pour recruter, retenir et promouvoir les personnes handicapées telles que le personnel, les consultants et les stagiaires, et
- combien de personnes handicapées travaillent actuellement dans l'organisation.

Il a également encouragé le Secrétariat à accélérer les travaux sur l'accessibilité des locaux de l'OMS et à partager des directives sur l'accessibilité des conférences et des événements, y compris pour les sessions de l'Assemblée mondiale de la santé et du Conseil exécutif, qu'ils soient organisés en ligne sous forme hybride ou exclusivement sur place.

Le Secrétariat a proposé les réponses suivantes aux interventions des Etats membres :

- Il a précisé qu'il faut généralement compter environ deux mois et demi entre la publication de l'annonce et l'intégration des nouveaux stagiaires.
- Elle a noté que les données sur la représentativité géographique des stagiaires manquaient depuis deux ans et demi en raison de la pandémie, ce qui a entraîné la mise en pause du programme. Toutefois, l'OMS prend des mesures de sensibilisation pour s'assurer que ses objectifs sont atteints.
- a indiqué qu'il avait pris note des demandes de réévaluation des critères d'éligibilité au programme de stages.
- Il a pris note des appels à renforcer les capacités afin de garantir l'intégration des personnes handicapées à tous les niveaux de l'organisation et s'est engagé à faire ce travail.
- Elle a pris note des appels à l'amélioration de l'inclusion des personnes handicapées lors des conférences et des événements et a indiqué qu'elle allait publier des politiques et des lignes directrices dans ce domaine. Elle a indiqué qu'elle avait eu recours au sous-titrage et au braille et qu'elle travaillait avec des consultants pour rendre les documents d'achat et les dossiers d'appel d'offres accessibles aux personnes handicapées.

- Il a noté que les bureaux de pays de l'OMS étaient hébergés par les États membres et que ces bureaux avaient donc besoin de leur soutien actif pour garantir la mise en œuvre de mesures d'intégration des personnes handicapées.

La discussion s'est terminée par la prise en compte par le conseil des rapports contenus dans les documents EB152/50, EB152/51 et EB152/52.

23.3 Réforme de l'OMS : Participation d'acteurs non étatiques aux organes directeurs de l'OMS (documents EB152/38 et EB152/38 Add.1) (suite)

Le président a ensuite rouvert le débat sur la participation des acteurs non étatiques aux processus des organes directeurs de l'OMS. Le président a indiqué que le Secrétariat avait diffusé par courriel les propositions reçues d'Oman et du Canada, qui figurent dans le document EB152/conf.11. La parole a été donnée à *Oman*, qui a apporté une précision concernant sa proposition. Oman a indiqué que, dans le cadre du nouveau processus, la Palestine est reléguée à toujours s'adresser à la CE en dernier. Il propose de modifier la déclaration et de dire "d'inclure l'observateur palestinien dans ce processus, sans préjudice de la nouvelle méthode de travail, entre guillemets". Le président a ensuite demandé une lecture de l'amendement, et a demandé si le BE était prêt à adopter le projet de décision. En réponse, les *États-Unis* ont pris la parole et ont indiqué qu'ils estimaient que la proposition d'Oman avait été déposée un peu tard dans la réunion, que la proposition du Canada avait du sens dans le contexte du sujet traité au point de l'ordre du jour et qu'ils étaient déroutés par la proposition d'Oman. Il a également noté que d'autres observateurs avaient participé au processus et que la proposition en distinguait certains au détriment d'autres. Il a indiqué qu'il était à l'aise pour aller de l'avant avec les éléments du projet de décision qui ne parlent pas des modalités affectant la participation de la Palestine, c'est-à-dire ceux proposés par le Canada. Le *Royaume-Uni* a fait écho à la position des États-Unis. Le président a indiqué que cette question ne ferait pas l'objet d'un vote et a encouragé les États membres à se consulter sur cette question au cours du déjeuner. La discussion sur ce point de l'ordre du jour a été reportée après le déjeuner.

26. Rapport sur les réunions des comités d'experts et des commissions d'études : Groupes et comités consultatifs d'experts et leur composition (Documents EB152/53 et EB152/53 Add.1)

Le président a ouvert la discussion sur ce point de l'ordre du jour en notant les rapports pertinents à l'étude, comme indiqué dans la documentation fournie. La *Slovaquie* a d'abord pris la parole pour demander des éclaircissements sur la manière dont les membres des commissions et des groupes d'étude sont sélectionnés et sur leurs exigences. Elle a demandé plus de clarté à ce sujet en ce qui concerne les futurs rapports. Le BE a pris note des rapports déposés sous ce point de l'ordre du jour.

24.2 Comités de fondation et jurys de sélection (Document EB152/44)



Le président a lu les propositions du panel concernant les prix et le CE les a acceptées sans objection. Après la conclusion de ce point de l'ordre du jour, le Bureau s'est séparé pour le déjeuner.

Session de l'après-midi

La présidente a ouvert la session en notant que suffisamment de membres étaient présents pour prendre une décision sur le point 23.3. Elle a noté que les discussions du déjeuner ont conduit à une proposition qui, selon elle, pourrait être adoptée par consensus et a demandé au Secrétariat de lire la proposition dans son intégralité. Le texte proposé est le suivant,

Le Conseil exécutif ayant examiné et noté le rapport sur la réforme de la gouvernance de l'OMS, la participation des acteurs non étatiques aux organes directeurs de l'OMS a décidé :

D'une part, que les déclarations des mandants continueront d'être mises en œuvre lors de toutes les réunions des organes directeurs de l'OMS, conformément aux modalités décrites aux paragraphes 15 à 17 du document EB152/38 ;

Deux, que le Secrétariat consulte régulièrement les États membres et les acteurs non étatiques en relations officielles en vue d'améliorer ces modalités sur la base de ces consultations et que les résultats de la première consultation soient présentés pour examen à la 156e session du Conseil exécutif".

Troisièmement, de demander au Directeur général d'étudier les implications de cette décision pour les déclarations faites par les observateurs et de faire rapport à la 153e session du Conseil exécutif par l'intermédiaire du PBAC.

Le président propose ensuite que la décision soit adoptée comme un mandat. Il n'y a pas d'objection à cette proposition. La discussion sur ce point est close sans autre mention de la proposition d'Oman concernant la Palestine.

Le président a ensuite donné la parole au DG. Dans ses commentaires finaux, il a remercié le BE pour :

- Soutenir le projet de budget-programme et l'accent mis sur le renforcement de l'action de l'OMS dans les pays, tout en renforçant l'action normative.
- **Soutenir un financement durable, flexible et prévisible et l'idée d'une reconstitution des ressources en tandem.**
- Soutenir le plan de mise en œuvre du Secrétariat sur la réforme
- son engagement en faveur du renforcement de l'architecture mondiale de la préparation aux urgences sanitaires et a demandé que l'on continue à se concentrer sur cette "question essentielle".



Il a noté que l'ordre du jour envoyé à l'Assemblée mondiale de la santé reflétait l'immense portée des travaux de l'organisation et l'ampleur des défis sanitaires auxquels elle est confrontée dans le monde. Dans ses remarques finales, la présidente a demandé à tous les participants aux processus de gouvernance de veiller à ce que les débats soient ouverts au public, mais aussi à ce qu'ils expliquent clairement pourquoi, quoi et comment ils contribueront à améliorer la santé des populations. La présidente a souligné que la santé mondiale pour la paix était l'une des initiatives les plus importantes. Elle a également indiqué que la première retraite du CE aurait lieu au cours de la première semaine de mars 2023. La présidente a clôturé la réunion en remerciant tous les acteurs impliqués.