



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration
Première session ordinaire
Rome, 26-28 février 2024

Distribution: générale

Point 8 de l'ordre du jour

Date: 2 février 2024

WFP/EB.1/2024/8-B

Original: anglais

Questions d'administration et de gestion

Pour examen

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM (<http://executiveboard.wfp.org/fr>).

Rapports du Corps commun d'inspection intéressant le travail du PAM

Projet de décision*

Le Conseil prend note des informations et recommandations figurant dans le document intitulé "Rapports du Corps commun d'inspection intéressant le travail du PAM" (WFP/EB.1/2024/8-B) et souscrit aux suites données aux recommandations adressées aux organes délibérants par le Corps commun d'inspection, lesquelles sont annexées au document.

* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

Coordonnateurs responsables:

M. S. Dahan
Directeur et Responsable du contrôle des risques
Division de la gestion des risques
courriel: salvador.dahan@wfp.org

Mme H. Spanos
Directrice adjointe
Division de la gestion des risques
courriel: harriet.spanos@wfp.org

Corps commun d'inspection

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) a été créé en 1966 en application de la résolution 2150 (XXI) de l'Assemblée générale des Nations Unies. Il s'agit d'un organe de contrôle externe indépendant qui fait partie du système des Nations Unies et a pour mission d'effectuer des évaluations, des inspections et des enquêtes à l'échelle du système. Il se compose de 11 inspecteurs qui s'emploient à contribuer à l'amélioration de la gestion et des méthodes, à favoriser le renforcement de la coordination entre les organismes des Nations Unies, et à déterminer si les activités entreprises par les organismes participants sont menées de la façon la plus économique possible.
2. Les organisations participant au CCI sont l'Organisation des Nations Unies (ONU), les organismes qui y sont affiliés et les institutions spécialisées. Le PAM y participe en vertu de ses liens statutaires avec l'ONU et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Les rapports du CCI qui concernent le PAM sont adressés au Directeur exécutif pour communication au Conseil d'administration du PAM.

Rapports du Corps commun d'inspection appelant une action du PAM

3. Au cours de la période de 2023 considérée¹, le CCI a publié trois rapports et une note appelant une action du PAM. Ces rapports sont disponibles en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe sur le [site Web](#) du CCI et accessibles via les hyperliens fournis à l'annexe IV.
4. Dans les rapports et la note ci-après, le CCI formule de nouvelles recommandations auxquelles le PAM doit donner suite:
 - i) Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (Review of mental health and well-being policies and practices in United Nations system organizations, non disponible en français) (JIU/REP/2023/4);
 - ii) Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3);
 - iii) Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (Review of the internal pre-tribunal-stage appeal mechanisms available to staff members in the United Nations system organizations, non disponible en français) (JIU/REP/2023/2);
 - iv) Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness, non disponible en français) (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1).
5. L'annexe I présente les 20 nouvelles recommandations appelant une action du PAM issues des rapports du CCI publiés depuis le dernier rapport communiqué au Conseil, ainsi que les réponses du PAM et les suites données par celui-ci². Parmi celles-ci figurent cinq recommandations adressées à l'organe délibérant pendant la période considérée en 2023, ainsi que les réponses proposées par le Secrétariat. Les suppléants au Bureau du Conseil d'administration ont examiné ces propositions de réponse, sur lesquelles le Bureau s'est ensuite penché à sa réunion du 31 janvier 2024.

¹ Rapports reçus au 31 octobre 2023.

² "Rapports du Corps commun d'inspection intéressant le travail du PAM" (WFP/EB.1/2023/8-B/Rev.1).

6. On trouvera à l'annexe II un point sur l'état d'avancement des deux recommandations restantes issues du rapport du CCI relatif à la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies, qui avaient été précédemment communiquées au Conseil.
7. L'annexe III porte sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de six recommandations issues d'une note sur les mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale (voir le paragraphe 4. iv). Si les rapports sont adressés aux chefs de secrétariat et contiennent des recommandations à mettre en œuvre par la direction et les organes délibérants, les notes ne sont soumises qu'à la direction pour mesures à prendre et n'appellent pas de suivi de la part des organes délibérants. Conformément à la pratique du PAM consistant à communiquer les informations au Conseil, les réponses aux notes sont incluses dans le présent rapport.
8. On trouvera à l'annexe IV les liens vers les rapports du CCI examinés dans le présent document et vers les observations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) y afférentes.
9. Les suites données aux recommandations ont permis de clore le dossier de 19 d'entre elles (voir le tableau 1).

**TABLEAU 1: ÉTAT DE L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION
À LA PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 2024 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

| Année du programme de travail du CCI | Thème du rapport | Recommandations non appliquées à la première session ordinaire de 2023 | Nouvelles recommandations | Recommandations closes | Recommandations non appliquées à la première session ordinaire de 2024 |
|---|--|---|----------------------------------|-------------------------------|---|
| 2020 | Fonction de déontologie | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 2021 | Prévention et lutte contre le racisme et la discrimination raciale | 0 | 6 | 5 | 1 |
| | Dispositifs d'application du principe de responsabilité | 0 | 5 | 2 | 3 |
| | Mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal | 0 | 6 | 2 | 4 |
| 2022 | Santé mentale et bien-être | 0 | 9 | 9 | 0 |
| Total | | 2 | 26 | 19 | 9 |

ANNEXE I

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|--|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023/4 Rec. 1 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil chargé de mettre en œuvre la stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies devraient nommer un représentant ou une représentante avant la première réunion du Conseil en 2024. | Acceptée | Appliquée | Clos | Organe référent: Division chargée du bien-être du personnel Le PAM appuie la mise en œuvre de la stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies et note qu'il est représenté au Conseil chargé de la mettre en œuvre par le Chef du Service de conseil (Division chargée du bien-être du personnel). |
| 2023/4 Rec. 2 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient adopter une approche institutionnelle de la santé mentale et du bien-être du personnel qui soit fondée sur des éléments factuels et axée sur les données, élaborer un plan d'action connexe d'ici à la fin de 2025 et en refléter les principes dans leur processus de gestion globale des risques, leur cadre de santé et de sécurité au travail et leur stratégie en matière de ressources humaines. | Acceptée | Appliquée | Clos | Organes référents: Division chargée du bien-être du personnel et Département de la culture organisationnelle La Stratégie du PAM en matière de bien-être (2020-2024) (en anglais) expose les mesures prises par le PAM pour promouvoir et préserver le bien-être physique, émotionnel, mental et psychosocial du personnel en encourageant les synergies et en optimisant les ressources disponibles. Découlant de la Politique du PAM en matière de sécurité et de santé au travail et ancrée dans la Politique du PAM en matière de personnel , cette stratégie doit permettre au PAM d'atteindre les normes les plus élevées en matière de santé au travail en gérant les risques liés à la santé, en offrant des services de santé au travail qui sont fondés sur des éléments factuels et dont la qualité est contrôlée, et en développant la confiance des clients grâce au professionnalisme, dans le respect de la confidentialité et de la vie privée. Par ailleurs, les risques liés à la santé mentale et au bien-être font l'objet d'un suivi dans le Registre central des risques et le PAM participe à des enquêtes sur la santé à l'échelle du système, qui permettent de constituer un ensemble de données mondiales sur la santé physique et mentale du personnel dans l'ensemble du système des Nations Unies afin d'aider à renforcer les politiques et les mesures en faveur du bien-être des employés. |

| ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | | | | | |
|---|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| | | | | | | Le Conseil d'administration a approuvé la Politique du PAM en matière de personnel à sa session annuelle de juin 2021, et pris note de ce que le plan d'exécution et d'investissement fourni à l'annexe V contenait des estimations indicatives des ressources nécessaires à la pleine application de la politique, y compris de la stratégie du PAM en matière de bien-être, au sujet de laquelle une réunion d'information a été tenue à l'intention du Conseil le 10 mai 2021. |
| 2023/4 Rec. 3 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander au chef de secrétariat de leur institution de faire, d'ici à la fin de 2026, un point sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action sur la santé mentale et le bien-être au travail établi conformément à l'approche fondée sur des éléments factuels et axée sur les données adoptée par leur institution en la matière. | Acceptée | Appliquée | Clos | Organes référents: Division chargée du bien-être du personnel et Département de la culture organisationnelle Après la réunion d'information sur la stratégie en matière de bien-être organisée à l'intention du Conseil d'administration en mai 2021, le Département de la culture organisationnelle a présenté au Conseil, en avril 2022, un point sur l'application de la politique du PAM en matière de personnel (en anglais), ainsi que des informations actualisées sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de bien-être pour 2020-2024 communiquées par la Division chargée du bien-être du personnel. Le PAM continuera de tenir le Conseil informé une fois par an de l'application de la stratégie, y compris de l'application du plan d'action sur la santé mentale et le bien-être au travail, lorsqu'il fera le point sur la mise en œuvre de sa politique en matière de personnel et dans son rapport annuel sur les résultats. |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023/4 Rec. 4 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient examiner les règles relatives à la reprise du travail, notamment les dispositions concernant les aménagements à mettre en place pour faciliter cette reprise, de façon à garantir la prise en compte des considérations relatives à la santé mentale, et élaborer des instructions permanentes définissant clairement les rôles et responsabilités à cet égard, y compris s'agissant de la prise de décisions. | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organes référents: Division chargée du bien-être du personnel, Département de la culture organisationnelle et Division des ressources humaines</p> <p>En février 2022, le PAM a publié une circulaire du Directeur exécutif (OED2022/006) sur sa politique pour la réalisation d'aménagements raisonnables à l'intention des personnes handicapées, dans laquelle il a affirmé son engagement d'instaurer une culture organisationnelle inclusive, lequel a été pleinement mis en œuvre. La politique s'applique aux handicaps tant visibles qu'invisibles, y compris aux troubles de santé mentale, et s'adresse aux personnes qui présentent un handicap temporaire ou de longue durée/permanent. Elle repose sur le Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dont l'article 1^{er} donne la définition ci-après du handicap: "<i>Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres</i>".</p> <p>Afin de mettre la politique en œuvre, le PAM a publié, en juin 2023, un guide relatif aux demandes d'aménagements raisonnables au PAM, dans lequel sont énoncés les mécanismes et procédures, y compris les rôles et responsabilités, visant à garantir le traitement uniforme de ces demandes. Comme indiqué dans la politique et précisé dans le guide, un aménagement raisonnable peut être demandé à toute étape du cycle de vie des employés, notamment au moment de la reprise du travail pour les personnes ayant développé un handicap au cours de leur contrat.</p> |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2023/4 Rec. 5 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | <p>D'ici à la fin 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient évaluer la fonction de conseil mise en place dans leur institution et repérer les lacunes ou les aspects à améliorer, en s'appuyant sur les orientations relatives aux normes professionnelles applicables aux conseillers établies par le Groupe d'intérêt des conseillers du personnel des Nations Unies chargés de la gestion du stress et approuvées par le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), ainsi que sur les éléments clés mis en avant par le CCI dans le présent rapport.</p> | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organe référent: Division chargée du bien-être du personnel</p> <p>Le PAM applique les normes professionnelles promulguées par le Groupe d'intérêt des conseillers du personnel des Nations Unies chargés de la gestion du stress et veille sans cesse à ce que l'appui fourni par ses conseillers soit adapté aux besoins signalés et réponde aux prescriptions de la stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies, en utilisant pour cela un système adapté de grilles d'évaluation et en comblant les lacunes comme il se doit.</p> |

| ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | | | | | |
|---|--|--|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2023/4 Rec. 8 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leur institution collabore à l'inventaire des capacités d'appui psychosociales disponibles dans tous les lieux d'affectation et tienne compte des capacités à l'échelle du système au moment d'élaborer leur plan d'action sur la santé mentale et le bien-être au travail, de façon à tirer parti des services communs, du partage des coûts et d'autres modèles efficaces et efficients de prestation de services. | Acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Division chargée du bien-être du personnel</p> <p>Le PAM se félicite de cette recommandation et continuera de contribuer à toute initiative interinstitutions qui en découlera. Il note que les organismes des Nations Unies mettent souvent en commun leurs ressources lorsqu'ils ont besoin de mobiliser rapidement des renforts. Il continue de mettre à disposition ses ressources humaines et numériques, notamment par l'intermédiaire de la plateforme de promotion du bien-être, qu'il a développée et dont les coûts sont actuellement répartis entre huit entités³. La plateforme est accessible à tous les employés et aux membres de leur famille, qui y trouvent des conseils pratiques et des auto-évaluations pour les aider à gérer leurs traumatismes et leur stress, ainsi que des informations sur les dispositifs d'appui à la santé et au bien-être disponibles dans les différents pays. Ces informations sont particulièrement importantes en cas de réaffectation, d'affectation temporaire ou de changement de bureau dans un même pays.</p> |

³ Banque mondiale, Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Organisation internationale pour les migrations, Organisation mondiale de la Santé, PAM et Programme des Nations Unies pour le développement.

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|---|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023/4 Rec. 9 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | <p>Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que le plan d'action relatif à la santé mentale et au bien-être du personnel devant être élaboré d'ici à la fin de 2025 recense les obstacles qui entravent l'accès aux services de soutien psychosocial et fasse de la lutte contre la stigmatisation une priorité, notamment au moyen d'initiatives visant à renforcer les connaissances en matière de santé mentale et de mesures de sensibilisation et de promotion de la santé.</p> | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organe référent: Division chargée du bien-être du personnel</p> <p>La Stratégie du PAM en matière de bien-être (2020-2024) (en anglais) vise à mettre en œuvre le volet de la Politique du PAM en matière de personnel qui a trait à la bienveillance et au soutien: i) en incitant les cadres et les personnes sous leur responsabilité à adopter des comportements favorables à leur santé et à celle de leur équipe; ii) en procédant à l'application multiniveaux et multisectorielle de la politique en matière de sécurité et de santé au travail de façon à ce qu'elle profite à l'ensemble du PAM; iii) en améliorant l'accès à des services médicaux et psychosociaux grâce à des séminaires d'orientation et à des sessions de groupe ou individuelles, entre autres.</p> <p>En ce qui concerne la santé psychosociale, le PAM axe ses efforts sur la prévention et s'attache à promouvoir le bien-être en renforçant la résilience psychologique de son personnel et des membres de leur famille proche, compte tenu de la difficulté de certains contextes dans lesquels il intervient et du stress qui en découle pour les familles. L'approche comporte trois niveaux, à savoir l'individu, l'équipe et le personnel dans son ensemble. Créée en août 2020, l'initiative de communication et de liaison avec les familles (avec ou sans enfants) (FLOCK) fait office de quatrième ligne d'appui en répondant aux besoins des membres de la famille. Ainsi, en 2022, 4 960 entretiens ont été organisés avec des employés du PAM et des membres de leur famille, 117 réunions de groupes FLOCK ont été tenues et 477 formations ont été dispensées par des conseillers du personnel.</p> |

| ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | | | | | |
|---|--|--|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2023/4 Rec. 10 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Afin d'optimiser le retour sur investissement, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à 2026, les programmes et activités de promotion du bien-être soient intégrés à l'approche fondée sur des éléments factuels et axée sur les données mise en place par leur institution en matière de santé mentale et de bien-être, à ce qu'ils viennent compléter cette approche et à ce qu'ils fassent l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers. | Acceptée | Appliquée | Clos | Organes référents: Division chargée du bien-être du personnel et Département de la culture organisationnelle Le PAM rend compte des activités menées en matière de santé mentale et de bien-être ainsi que des crédits qui y sont consacrés dans une section dédiée de son plan de gestion et du budget pour 2023, en application de son engagement à s'acquitter du devoir de protection (voir le Plan de gestion du PAM pour 2024-2026 , par. 191 à 193). |
| 2023/4 Rec. 11 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient envisager d'intégrer, d'ici la fin de 2024, les questions relatives à la santé mentale et au bien-être dans leurs programmes de formation, en particulier ceux destinés au personnel encadrant, afin d'offrir des occasions de discuter de ces questions, d'en apprendre davantage et de soutenir les employés souffrant d'un problème de santé mentale. | Acceptée | Appliquée | Clos | Organes référents: Division chargée du bien-être du personnel et Division des ressources humaines Le PAM se félicite de cette recommandation et est conscient qu'il importe de tenir compte des questions de santé mentale et de bien-être dans les programmes de formation. Ces questions ont été intégrées à deux programmes destinés aux cadres, à savoir le programme d'orientation à l'intention des directeurs de pays et de leurs adjoints, organisé chaque année pour les directeurs de pays et directeurs de pays adjoints nouvellement nommés, et le programme à l'intention des responsables de bureau de terrain, tenu tous les ans pour environ 150 personnes titulaires d'un tel poste, toutes régions confondues. Dans ce cadre, un module interactif sur le devoir de protéger est dispensé en anglais, en espagnol et en français par des spécialistes de la Division chargée du bien-être du personnel. Ces programmes visent à doter les cadres des compétences nécessaires à la prise en compte des questions liées à la santé mentale et au bien-être du personnel. |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|--|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023/3 Rec. 1 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | Les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander à leur chef de secrétariat d'évaluer le dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité au regard du dispositif de référence actualisé établi par le CCI et d'ajuster, s'il y a lieu, leur dispositif d'ici à la fin de 2024. | Acceptée | | Ouvert | <p>Organe référent: Division de la gestion des risques</p> <p>Le PAM souscrit à la recommandation et consolidera son approche globale de l'application du principe de responsabilité en mettant en place, d'ici à la fin de 2025, un dispositif indépendant de responsabilité et de contrôle, qui intégrera tous les éléments relevés dans d'autres documents de gouvernance tels que les règles et règlements du PAM. En outre, le PAM tiendra compte des résultats de divers examens, notamment l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité réalisé par le CCI, l'examen de la gouvernance en cours commandé par son Conseil d'administration en 2023 et l'examen de la supervision par la direction réalisé par l'Auditeur externe. Le dispositif indépendant de responsabilité et de contrôle sera soumis au Conseil d'administration pour approbation à sa première session ordinaire de février 2026.</p> <p>Cependant, le PAM note que le dispositif et les conditions proposés dans le rapport sont trop spécifiques, ce qui risque de faire obstacle à leur application homogène dans les organisations qui mènent des opérations fortement décentralisées, comme le PAM.</p> <p>Le PAM est d'accord avec l'observation interorganisations qu'a formulée le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination du système des Nations Unies dans la Note du Secrétaire général en réponse au rapport du Corps commun d'inspection sur l'Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (A/78/595/Add.1), observation qui proposait de fixer un délai plus long (fin de 2026, par exemple) afin de donner aux organisations participantes suffisamment de temps pour passer en revue leur dispositif actuel, mener des consultations en interne avec les fonctions concernées et en externe avec divers organes directeurs et consultatifs, actualiser leur dispositif et obtenir les approbations nécessaires pour sa mise</p> |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|----------|----------------|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| | | | | | | <p>en œuvre. Certaines entités attirent l'attention sur les incidences financières potentielles de la recommandation à un moment où les ressources se réduisent.</p> <p>Si un dispositif indépendant comporte certains avantages, l'absence d'un tel dispositif ne signifie pas pour autant que l'organisation ne respecte pas le principe de responsabilité. Il existe d'autres moyens d'assurer l'application de ce principe sans avoir à se doter d'un dispositif distinct consacré à cet effet. Une organisation et son organe directeur pourraient ainsi choisir d'intégrer les principes et pratiques liés à la responsabilité dans leurs politiques et procédures et leurs mécanismes de gouvernance, comme l'a fait le PAM à l'issue de l'examen minutieux mené dans le cadre du projet sur la gouvernance. Une telle démarche peut être tout aussi efficace pour promouvoir la transparence, définir les rôles et attributions, établir des objectifs de performance et garantir le respect des prescriptions juridiques et réglementaires.</p> |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|--|------------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023/3 Rec. 2 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | À partir de 2025, les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, dans un délai raisonnable, les activités des bureaux du contrôle interne soient planifiées de sorte à couvrir tous les aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité ou, si certains aspects ne sont pas couverts, à ce que soient fournis les motifs de cette couverture incomplète. | Partiellement acceptée | | Clos | <p>Organes référents: Bureau de l'Inspecteur général et Bureau de l'évaluation</p> <p>Le PAM est conscient qu'il est essentiel de planifier les activités de contrôle interne de façon à promouvoir la transparence et l'application du principe de responsabilité dans l'organisation. Si, en principe, il souscrit à la recommandation, il estime que la couverture des différents aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité devrait suivre une approche axée sur les risques, compte tenu des résultats de l'évaluation mentionnée dans la recommandation 1, en accordant la priorité aux aspects associés à un risque plus élevé.</p> <p>Le PAM note que tous les aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité sont inclus dans l'univers d'audit défini par le Bureau de l'Inspecteur général et évalués en fonction de divers facteurs de risque, à la lumière du cycle de gestion des risques établi par le Conseil d'administration. En outre, les activités de contrôle interne prévues par le Bureau de l'évaluation peuvent aussi porter sur certains aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité du PAM couverts par la politique de l'évaluation.</p> <p>Les fonctions de contrôle interne du PAM veilleront à ce que leurs plans de travail soient complémentaires, de façon à ce que les aspects les plus importants du dispositif d'application du principe de responsabilité soient couverts, compte tenu des risques et des priorités connexes.</p> |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|--|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2023/3 Rec. 3 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | À partir de 2025, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient présenter à leurs organes délibérants ou directeurs des rapports périodiques sur la mise en œuvre du dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité et sur le coût des principaux éléments de ce dispositif. | Non acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Division de la gestion des risques</p> <p>Le PAM est conscient qu'il importe de mesurer l'efficacité opérationnelle en s'appuyant sur des données relatives aux coûts qui soient fiables et note que les coûts sont analysés et communiqués dans divers rapports au Conseil d'administration du PAM (par exemple dans le plan de gestion du PAM, le rapport annuel sur les résultats, les comptes annuels vérifiés, le rapport annuel sur l'évaluation, les rapports annuels du Comité consultatif de contrôle indépendant, de l'Inspecteur général, du Bureau de la déontologie et du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, ou encore le recueil des politiques relatives au Plan stratégique). Il considère qu'un autre rapport serait inutile, voire que cela engendrerait une charge de travail trop importante au regard d'une valeur ajoutée limitée. Autrement dit, "plus" n'est pas toujours synonyme de "mieux".</p> <p>En outre, le PAM constate que le rapport du CCI n'indique pas clairement en quoi le fait de déterminer les coûts afférents aux différents aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité dans un rapport supplémentaire au Conseil d'administration apporterait une valeur ajoutée.</p> |

| ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | | | | | |
|---|---|--|------------------------|----------------------|--------------------|--|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2023/3 Rec. 4 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient établir, au moyen de consultations menées dans le cadre des mécanismes interentités appropriés, un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, qui prenne en compte, dans sa version actualisée, le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le CCI. | Partiellement acceptée | | Ouvert | Organe référent: Division de la gestion des risques Le PAM va activement participer et contribuer à l'élaboration d'un modèle d'évaluation du degré de maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité des organismes des Nations Unies dans le cadre de consultations interentités, et l'adaptera à sa structure d'ici à la fin du premier trimestre de 2027 ⁴ . |
| 2023/3 Rec. 5 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | D'ici à la fin de 2025, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient réaliser, au regard du modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, une évaluation de la maturité du dispositif correspondant de leur entité et en communiquer les résultats, pour information, à leurs organes délibérants ou directeurs. | Partiellement acceptée | | Ouvert | Organe référent: Division de la gestion des risques Le PAM reconnaît qu'il peut être utile d'évaluer la maturité de son dispositif d'application du principe de responsabilité, en conservant une marge de manœuvre lui permettant d'établir ses propres critères et définitions du niveau de maturité, tout en tenant compte des critères et du modèle proposés par le CCI. Toutefois, le PAM note qu'il serait peut-être plus concret et plus utile de mesurer l'application du principe de responsabilité en évaluant l'efficacité avec laquelle le dispositif l'aide à obtenir des résultats, c'est-à-dire à réaliser ses buts et ses objectifs. Nonobstant, le PAM évaluera la maturité de son dispositif d'application du principe de responsabilité au bout d'une année, au minimum. Il déterminera, d'ici au premier trimestre de 2028, la meilleure méthode à cet égard (évaluation autonome ou indépendante) et demandera au besoin l'avis du Conseil d'administration. |

⁴ Le calendrier estimatif pourrait évoluer selon l'avancement des initiatives interentités.

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|--|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2023/2 Rec. 1 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, harmoniser les délais accordés à l'administration pour répondre aux demandes de contrôle hiérarchique ou d'examen administratif de sorte qu'ils soient compris entre 45 et 60 jours calendaires, que le fonctionnaire à l'origine de la demande travaille au siège ou sur le terrain, ou soumettre cette question pour décision à l'organe délibérant ou directeur concerné. | Acceptée | | Clos | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM, qui applique le Statut et le Règlement du personnel de la FAO, note que, dans le cadre de la réforme de la procédure de recours de la FAO, des délais harmonisés de 60 jours calendaires ont été fixés pour répondre aux demandes émanant du siège ou du terrain.</p> |
| 2023/2 Rec. 2 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, introduire dans le cadre réglementaire de leur institution une disposition visant à suspendre l'application d'une décision contestée avant la saisine du tribunal, d'office ou à la demande du requérant, en cas d'illégalité manifeste de la décision, d'erreur de fait ou d'urgence particulière ou lorsque la mise en œuvre d'une telle décision pourrait entraîner un préjudice irréparable, ou soumettre l'adoption d'une telle disposition à l'organe délibérant ou directeur concerné pour décision. | Acceptée | | Ouvert | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM note que, comme suite à la réforme de la procédure de recours mise en œuvre par la FAO, il est maintenant prévu que l'application d'une décision contestée soit suspendue au stade de l'examen administratif, dans le cas des licenciements uniquement.</p> <p>Étant donné que le PAM applique le Statut et le Règlement du personnel de la FAO, il dialoguera et collaborera avec cette dernière, compte tenu des délais prescrits dans la recommandation, pour envisager la possibilité d'élargir la disposition actuellement en vigueur concernant la suspension de l'application des décisions de cessation de service à d'autres types de décisions administratives contestables.</p> |

ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2023/2 Rec. 4 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | <p>Les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander au chef de secrétariat de leur institution de procéder, si cela n'a pas encore été fait, à un examen minutieux du cadre réglementaire et des pratiques relatifs aux mécanismes internes de recours spécialisés, en vue de déterminer si ceux-ci sont toujours utiles et si leur fonctionnement s'inscrit de façon adéquate dans le cadre plus large des mécanismes internes de recours, en vue notamment d'éliminer ceux qui font double emploi ou qui ne sont pas clairs, à des fins d'économie procédurale, et de leur rendre compte de ces efforts au plus tard en 2025.</p> | Acceptée | | Ouvert | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM rappelle qu'il applique les mécanismes internes de recours spécialisés de la FAO et qu'il participe au système de cette dernière. Il continuera de se concerter avec la FAO, compte tenu des délais prescrits dans la recommandation, en vue de procéder à un examen minutieux du cadre réglementaire et des pratiques relatifs aux mécanismes internes de recours spécialisés.</p> |
| 2023/2 Rec. 5 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | <p>Les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander au chef de secrétariat de leur institution, si cela n'est pas encore fait, de leur rendre compte chaque année, à compter de 2025, du fonctionnement de leurs mécanismes internes de recours formel, y compris les mécanismes spécialisés. Ces rapports devraient inclure des informations sur le nombre de recours, leur objet et leur issue, y compris sur les cas déclarés irrecevables, et des données démographiques sur les demandeurs, et indiquer si les décisions contestées ont été maintenues ou révisées, en précisant à chaque fois le type de procédure engagée.</p> | Acceptée | | Ouvert | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM prend note de la recommandation et veillera à communiquer chaque année au Conseil d'administration un point sur les questions liées aux mécanismes internes de recours formel, conformément au calendrier indiqué dans la recommandation. Il reste à déterminer quel sera le rapport le plus approprié à cet égard, étant entendu que la communication de ces informations nécessitera une coordination avec la FAO car le PAM relève de son dispositif interne de recours et participe à son système.</p> |

| ANNEXE I: RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION REÇUES DEPUIS LA PRÉSENTATION DU PRÉCÉDENT RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | | | | | |
|---|---|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2023/2 Rec. 6 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, examiner les dispositions des règles procédurales régissant les mécanismes internes de recours formel relatives aux délais accordés à l'administration pour répondre, à chaque étape des procédures de recours interne, et définir les conditions dans lesquelles ces délais peuvent être prolongés, le but étant d'éviter les retards et de renforcer la sécurité juridique et l'application du principe de responsabilité. | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM note que certains délais sont spécifiés dans le Statut et le Règlement du personnel de la FAO, qu'il applique puisqu'il relève du cadre réglementaire de cette dernière, dans le but de réduire les retards et de renforcer la sécurité juridique et l'application du principe de responsabilité. Ainsi, le Comité de recours doit soumettre son rapport au plus tard 60 jours après la clôture de l'affaire, et la direction générale doit remettre sa décision 60 jours après avoir reçu ce rapport. Dans les deux cas, il existe des dispositions claires sur les mesures à prendre pour passer à l'étape suivante en l'absence de réponse.</p> |
| 2023/2 Rec. 7 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, apporter au cadre réglementaire de leur institution les ajustements voulus et supprimer toutes les restrictions concernant la représentation des membres de leur personnel dans le cadre des procédures de justice interne, le but étant de permettre aux fonctionnaires de choisir leur défenseur librement et sans restriction. | Acceptée | | Ouvert | <p>Organes référents: Division des ressources humaines et Bureau des services juridiques</p> <p>Le PAM rappelle qu'il applique les mécanismes internes de recours spécialisés de la FAO et note que, dans le cadre de la réforme des mécanismes de recours de cette dernière, certains changements ont déjà été apportés pour permettre aux fonctionnaires de se faire représenter par un défenseur externe ou par un membre du personnel ou un ancien membre du personnel d'un organisme des Nations Unies. Il dialoguera et collaborera avec la FAO à ce sujet, dans les délais fixés par la recommandation.</p> |

* Colonne 4: état d'acceptation; catégories: "acceptée", "partiellement acceptée" et "non acceptée".

** Colonne 5: état d'application; catégories: "en cours" et "appliquée"; champ laissé vide si la mise en œuvre dépend de l'action d'une entité autre que le PAM ou si aucune autre mesure n'est prévue.

*** Colonne 6: état du dossier; catégories: "ouvert" et "clos".

ANNEXE II

**ANNEXE II: ÉTAT ACTUALISÉ DE L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION DEPUIS LE DERNIER RAPPORT
PRÉSENTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|------------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2021/5 Rec. 2 | Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies | Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander aux entités de mettre à jour d'ici à la fin de 2023 le mandat de leurs comités d'audit et de contrôle afin d'y inscrire, s'il n'y en a pas encore, des dispositions relatives à la déontologie, et d'y préciser qu'il serait souhaitable que les nouveaux membres des comités comptent la déontologie parmi leurs domaines de compétence. | Partiellement acceptée | En cours | Ouvert | <p>Organe référent: Secrétariat du Conseil d'administration</p> <p>Le Comité consultatif de contrôle indépendant formule depuis longtemps des avis sur les questions de déontologie. En 2009, lorsque les dispositions relatives à son rattachement hiérarchique ont été revues afin qu'il rende compte non seulement à la direction exécutive mais aussi au Conseil d'administration, il a vu son mandat étoffé, celui-ci faisant pour la première fois mention d'avis concernant la déontologie. En 2011, le mandat a été modifié une nouvelle fois afin d'y faire figurer la fourniture d'avis, au Conseil d'administration et à la direction exécutive, sur les systèmes mis en place par le PAM pour promouvoir et faire respecter les valeurs et les normes de déontologie qui sont les siennes, assurer la conformité aux règles et politiques applicables des Nations Unies, et faire prévaloir des normes élevées d'intégrité et de déontologie, afin de prévenir les conflits d'intérêts et les comportements répréhensibles. En novembre 2017, le Conseil d'administration a approuvé le mandat révisé, qui accorde au Bureau de la déontologie et au Déontologue principal un accès illimité et confidentiel au Comité consultatif de contrôle indépendant. Le PAM fait aussi observer que le mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant, approuvé par le Conseil d'administration à sa deuxième session ordinaire en novembre 2021, énonce les autres responsabilités du Comité, dont celles de fournir des avis sur la pertinence de la réponse apportée par la direction et la suite donnée aux recommandations formulées dans les domaines de l'audit, de la déontologie et de l'évaluation ainsi qu'à celles émanant de l'Ombudsman. Toutefois, le Comité a indiqué qu'il préférerait que le libellé de la fin de la recommandation soit modifié de manière à indiquer que "les nouveaux membres des comités pourraient compter la déontologie parmi leurs domaines de compétence", étant</p> |

**ANNEXE II: ÉTAT ACTUALISÉ DE L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION DEPUIS LE DERNIER RAPPORT
PRÉSENTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|----------|----------------|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| | | | | | | <p>donné que la plupart des candidats ont un titre d'expert-comptable ou de comptable agréé ou une autre qualification semblable et que les instituts professionnels dont ils sont issus exigent de leurs membres qu'ils aient une formation en déontologie et que leur comportement respecte les normes professionnelles dans ce domaine. Le Comité estime, comme indiqué dans la réponse interorganisations formulée par le CCS dans la note du Secrétaire général au sujet de cette recommandation, qui a été examinée par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale lors de sa première session de reprise en mars 2023 (A/77/258/Add.1), qu'il est nécessaire de disposer de précisions sur "l'expertise" souhaitée pour les nouveaux membres des comités, afin qu'il soit possible de déterminer le niveau de compétence spécialisée approprié. Le PAM réexaminera la nécessité de procéder ou non à une nouvelle révision du mandat sur la base de la recommandation du CCI d'ici à la fin de 2024, en consultant à la fois son Comité consultatif de contrôle indépendant et son Conseil d'administration.</p> |

**ANNEXE II: ÉTAT ACTUALISÉ DE L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION DEPUIS LE DERNIER RAPPORT
PRÉSENTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2021/5 Rec. 3 | Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de leur entité, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et du rang, suivent des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie tous les trois ans, à partir de 2023. | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organe référent: Bureau de la déontologie</p> <p>Le PAM exige que l'ensemble des membres du personnel, indépendamment de la nature de leur contrat de travail, suivent dans leur intégralité les cours obligatoires en ligne consacrés à la déontologie et aux normes de conduite. Les formations en ligne obligatoires sur la déontologie s'inscrivent dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences de tous les employés, ainsi que du dispositif applicable en période d'essai pour les employés concernés. Le PAM vérifie l'état d'avancement des formations obligatoires de manière centralisée au Siège. En outre, le Bureau de la déontologie a demandé à un prestataire de services extérieur de mettre à jour les trois modules existants du cours en ligne obligatoire sur la déontologie et les normes de conduite. La version actualisée du cours a été lancée le 8 novembre 2023 et tous les employés du PAM sont tenus de le suivre tous les trois ans. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a élaboré des cours de remise à niveau axés sur certaines questions de déontologie, qui seront dispensés à intervalles réguliers. Le premier a été lancé en décembre 2022 dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la politique et aux pratiques du PAM en matière de cadeaux qui est menée chaque année à l'échelle du PAM. Un autre cours de mise à niveau sera lancé avant la fin de 2023, et d'autres sont prévus pour 2024.</p> |

* Colonne 4: état d'acceptation; catégories: "acceptée", "partiellement acceptée" et "non acceptée".

** Colonne 5: état d'application; catégories: "en cours" et "appliquée"; champ laissé vide si la mise en œuvre dépend de l'action d'une entité autre que le PAM ou si aucune autre mesure n'est prévue.

*** Colonne 6: état du dossier; catégories: "ouvert" et "clos".

ANNEXE III

| ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES | | | | | | |
|---|---|--|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2022/1/Rev.1 Rec. 1 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient collaborer, dans le cadre du CCS, pour définir, d'ici à juin 2024, un ensemble commun de catégories aux fins de l'auto-identification volontaire des membres du personnel, afin de permettre le suivi, l'analyse et l'évaluation des progrès accomplis et des résultats obtenus dans la réalisation des objectifs d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion fixés dans le cadre de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, ainsi que la communication d'informations à cet égard. | Acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le PAM se félicite de la recommandation tendant à définir un ensemble commun de catégories aux fins de l'auto-identification volontaire dans les entités des Nations Unies et contribuera à toute initiative interinstitutions qui en découlera.</p> <p>En attendant, la Sous-Division de la diversité, de l'équité et de l'inclusion du Département de la culture organisationnelle a soumis à l'équipe chargé du projet de gestion du capital humain⁵, pour approbation et mise en œuvre, une proposition visant à mettre en place un processus d'auto-identification volontaire des membres du personnel et à définir les pratiques à suivre en la matière (voir la recommandation 6).</p> |

⁵ La gestion du capital humain est une solution technologique de bout en bout (Workday), qui intègre l'ensemble des processus et des données en rapport avec la gestion du personnel susceptibles d'aider le PAM à gérer la totalité de la carrière des employés. La plateforme devrait être mise en service au plus tard en avril 2024.

ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2022/1/Rev.1 Rec. 2 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient demander à l'unité chargée de la formation et de l'apprentissage de leur institution d'élaborer et de mettre en application un programme intégré de formation à fort impact, pour améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et les résultats, qui réponde aux besoins des membres du personnel, quelles que soient leur fonction, leur catégorie et leur classe, le but étant de lutter contre le racisme et la discrimination raciale au travail, sous toutes leurs formes et dans toutes leurs configurations. | Acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le PAM est déterminé à élaborer des politiques et des pratiques visant à éliminer le racisme et les autres formes de discrimination, afin d'instaurer un milieu de travail plus équitable, comme prévu dans sa politique en matière de personnel. En plus d'avoir publié une circulaire du Directeur exécutif intitulée "Prévention et lutte contre les comportements abusifs (harcèlement, harcèlement sexuel, abus d'autorité et discrimination)" (OED2022/004), réaffirmant sa position en faveur d'une culture organisationnelle fondée sur l'inclusion et le respect, le PAM a lancé plusieurs campagnes, telles que Speak Up! (Briser le silence) – qui vise à promouvoir une culture organisationnelle saine – et Respect+ – qui repose sur la prise de conscience, l'inclusion, l'équité et l'humanité –, pour mieux sensibiliser son personnel à certains problèmes et défis tels que la discrimination et le racisme, et trouver des solutions pour favoriser un milieu de travail sain et collaboratif.</p> <p>Par ailleurs, le PAM a lancé, à l'intention des membres de son personnel dirigeant (directeurs de classe D-2 et de de rang supérieur et directeurs de pays) un programme mondial de formation sur l'encadrement inclusif qui vise à faire en sorte que ses valeurs – intégrité, collaboration, engagement, humanité et inclusion – soient inscrites dans l'ADN des cadres supérieurs, de façon à ce qu'ils puissent montrer l'exemple. Le programme dure 18 semaines et comprend des séances en ligne et d'autres en présentiel, ainsi qu'une évaluation inclusive à 360 degrés, qui vise à fournir des éléments sur lesquels s'appuyer en vue d'un changement de comportement durable. L'objectif est de se pencher sur les difficultés rencontrées par les diverses personnes travaillant au PAM, de mieux comprendre les obstacles systémiques qui peuvent exister au sein de l'organisation, de faire prendre conscience au personnel encadrant des avantages qu'ont certains groupes sociaux par rapport à d'autres et de réfléchir aux mesures pouvant être prises par les cadres pour créer un milieu de travail qui soit plus inclusif, pour toutes et tous. Le programme</p> |

ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|----------|----------------|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| | | | | | | <p>approfondit les questions de la lutte contre le racisme, de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et de l'inclusivité au sens large.</p> <p>Afin de renforcer les efforts visant à combattre le racisme et la discrimination raciale sous toutes leurs formes et dans toutes leurs configurations, le PAM a mis en place plusieurs modules de sensibilisation et de formation à la lutte contre le racisme, à l'héritage du racisme et à la façon dont ce phénomène se manifeste sur le lieu de travail, et les a rendus obligatoires pour tous les employés. Cette formation comprend aussi des orientations sur ce que les employés peuvent faire à leur échelle pour contribuer activement à garantir l'égalité raciale pour toutes et tous. En outre, il est essentiel d'accélérer les progrès en matière d'inclusion raciale et ethnique dans le cadre du plan de lutte contre le racisme du PAM pour renforcer les comportements qui s'opposent au racisme et veiller à ce que le racisme et la discrimination raciale ne soient en aucun cas tolérés (voir la recommandation 3 ci-après).</p> |

ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|---|--|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2022/1/Rev.1 Rec. 3 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient allouer des ressources suffisantes aux efforts visant à obtenir les résultats escomptés dans le cadre de la mise en œuvre des plans de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. | Acceptée | Appliquée | Clos | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le PAM note que la mise en œuvre de la Politique en matière de personnel et du plan proposé de lutte contre le racisme demeure pour lui une priorité. Il a alloué environ 27 millions de dollars É.-U. aux activités de gestion des ressources humaines, dont 7,7 millions à l'instauration de milieux de travail respectueux et inclusifs, dans le cadre de l'initiative interne d'importance majeure intitulée "Investissement dans le personnel du PAM", approuvée par le Conseil d'administration dans le Plan de gestion pour 2024-2026 (par. 191-193).</p> <p>Par ailleurs, le PAM a créé un poste de directeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion – pour lequel les procédures de recrutement sont en cours – pour diriger les activités visant à mettre en œuvre sa stratégie dans ce domaine, notamment les activités de lutte contre le racisme, de promotion de l'égalité femmes-hommes et d'inclusion du handicap et les autres activités connexes qu'il mène pour s'acquitter de son engagement à instaurer un milieu de travail et une culture fondés sur l'inclusion et le respect.</p> |

ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|--|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2022/1/Rev.1 Rec. 4 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies, en tant que membres du CCS, devraient établir un mécanisme permanent interinstitutions de haut niveau dans le cadre duquel les entités du système pourraient unir leurs efforts, tirer parti des capacités et des atouts propres à chacune pour collaborer et s'employer ensemble à répondre aux besoins immédiats et à long terme en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies et procéder aux changements porteurs de transformation nécessaires pour renforcer la pertinence et l'utilité futures des efforts déployés au niveau institutionnel et à l'échelle du système, et allouer les ressources voulues à un tel mécanisme. | Acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le PAM se félicite de cette recommandation et compte contribuer à toute initiative interinstitutions mise en œuvre par l'intermédiaire du groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Comité de haut niveau sur la gestion et dans le cadre d'autres instances en vue d'intensifier la collaboration déployée à l'échelle du système pour lutter efficacement et collectivement contre le racisme et la discrimination raciale.</p> <p>Par ailleurs, le PAM continuera de collaborer avec la Conseillère spéciale du Secrétaire général de l'ONU pour l'éradication du racisme sur le lieu de travail aux fins de la mise en application du plan d'action stratégique adopté par l'ONU en 2022 pour combattre le racisme sur le lieu de travail.</p> |

ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES

| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 2022/1/Rev.1 Rec. 5 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient mettre en place, d'ici à 2024, un dispositif d'application du principe de responsabilité énonçant les réalisations escomptées, les produits et les indicateurs de performance clés en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et rendre régulièrement compte à l'organe directeur ou délibérant de leur institution des progrès accomplis au regard des réalisations prévues. | Acceptée | | Clos | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le plan de lutte contre le racisme adopté par le PAM comporte un dispositif clair et réaliste d'application du principe de responsabilité, assorti de produits dans les domaines de l'analyse de données factuelles; de l'examen des politiques, procédures et pratiques du cadre réglementaire; de la mobilisation, de la sensibilisation et de l'éducation; de la communication; de la responsabilité (voir les recommandations 3 et 6). En outre, le PAM envisage de créer un comité exécutif chargé des questions de diversité, d'équité et d'inclusion, qui serait dirigé par la Directrice exécutive et composé de membres travaillant dans diverses fonctions et à différents niveaux du PAM, et qui aurait pour mission de fournir une orientation, une vision et un contrôle stratégiques et de diriger la mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et des autres initiatives relatives à la culture organisationnelle, y compris de mettre en place un dispositif complet d'établissement de rapports afin de suivre et de mesurer l'avancement de ces initiatives.</p> <p>Le PAM continuera de rendre compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme dans le cadre de son rapport annuel sur les résultats et au titre de la recommandation 6.</p> |

| ANNEXE III: RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE CCI DANS SES NOTES | | | | | | |
|---|---|---|---------------------|----------------------|--------------------|---|
| Numéro de la recommandation | Document | Recommandation | État d'acceptation* | État d'application** | État du dossier*** | Observations |
| 2022/1/Rev.1 Rec. 6 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient renforcer l'application du principe d'égalité des chances dans le cadre de la gestion des ressources humaines, pour l'ensemble des fonctionnaires. | Acceptée | En cours | Ouvert | <p>Organe référent: Département de la culture organisationnelle</p> <p>Le PAM est déterminé à garantir l'égalité des chances dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines, comme indiqué dans sa Politique en matière de personnel, y compris pour ce qui est de la gestion de la performance individuelle, des possibilités d'évolution et de promotion professionnelles, de l'organisation des carrières et du développement du personnel, de la gestion des risques associés à la gestion des ressources humaines et des aménagements raisonnables à l'intention des personnes handicapées. Son plan de lutte contre le racisme, qui devrait être lancé d'ici à la fin de 2024 et fera l'objet d'un suivi sur trois ans, permettra d'intensifier les efforts menés dans ce domaine et de recommander des mesures pour renforcer et accélérer la réalisation de l'égalité des chances et de l'égalité d'accès pour tous les employés, tout au long de leur cycle de vie, consistant notamment à: i) veiller à l'application de pratiques de recrutement impartiales et à l'égalité d'accès aux possibilités de développement (formation, mentorat, parrainage ou promotion) et aux projets à forte visibilité; ii) garantir l'accès à intervalles réguliers à des programmes de formation et de sensibilisation à la diversité, l'équité et l'inclusion, qui contribuent à combattre les préjugés, à promouvoir un traitement équitable et à améliorer l'expérience du personnel et la culture organisationnelle; iii) renforcer l'application du principe de tolérance zéro envers les microagressions racistes et consolider les mécanismes de signalement; iv) assurer le suivi et l'évaluation continus de l'efficacité du plan de lutte contre le racisme et des initiatives connexes; v) élaborer et appliquer une politique énergique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui témoigne de l'engagement du PAM en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme.</p> |

* Colonne 4: état d'acceptation; catégories: "acceptée", "partiellement acceptée" et "non acceptée".

** Colonne 5: état d'application; catégories: "en cours" et "appliquée"; champ laissé vide si la mise en œuvre dépend de l'action d'une entité autre que le PAM ou si aucune autre mesure n'est prévue.

*** Colonne 6: état du dossier; catégories: "ouvert" et "clos".

ANNEXE IV**Hyperliens vers les rapports du Corps commun d'inspection et les observations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination**

| Cote du rapport | Titre du rapport et hyperlien | Observations du CCS |
|------------------------|--|--------------------------------|
| JIU/REP/2023/4 | Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (en anglais) | A/78/695/Add.1 |
| JIU/REP/2023/3 | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies | A/78/595/Add.1 |
| JIU/REP/2023/2 | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (en anglais) | Non disponible |
| JIU/REP/2021/5 | Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies | A/77/258/Add.1 |
| JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 | Examen des mesures et mécanismes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (en anglais) | Sans objet |

Liste des sigles utilisés dans le présent document

| | |
|-----|--|
| CCI | Corps commun d'inspection |
| CCS | Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination |
| FAO | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture |
| ONU | Organisation des Nations Unies |