



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

Conseil d'administration
Session annuelle
Rome, 29 juin-3 juillet 2020

Distribution: générale	Point 6 de l'ordre du jour
Date: 20 mai 2020	WFP/EB.A/2020/6-B/1
Original: anglais	Ressources, questions financières et budgétaires
	Pour approbation

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

Reconstitution du compte spécial pour les programmes de promotion du bien-être

Projet de décision*

Le Conseil approuve la reconstitution du compte spécial pour les programmes de promotion du bien-être pour les raisons exposées dans le document WFP/EB.A/2020/6-B/1 et à hauteur du montant indiqué.

Introduction

1. Parce qu'il intervient en situation d'urgence, le PAM est habitué à opérer dans des environnements difficiles. Or, toute situation d'urgence rend les risques plus intenses. Le registre central des risques du PAM prend acte des risques relatifs à la santé et à la sécurité auxquels sont confrontés les employés qui travaillent en situation d'urgence, notamment en raison du "manque ou de l'insuffisance des investissements dans la santé, la sûreté, la sécurité et la protection des employés contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination"¹, tout en faisant état des obligations fiduciaires du PAM "d'évaluer la santé, la sûreté et la sécurité des employés en fonction du degré d'urgence et du devoir de protection"².

* 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.

¹ Le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination constituent le risque No. 12 dans le registre central des risques du PAM.

² La Division chargée du bien-être du personnel est l'entité chef de file du PAM en ce qui concerne le devoir de protection à l'égard des employés. En tant que service intégré de santé au travail, la division répond aux besoins des employés du PAM, individuellement et collectivement, en matière de santé et de bien-être social, en collaboration avec la Division des ressources humaines, la Division des services de gestion et la Division de la sécurité.

Coordonnateurs responsables:

M. M. Juneja
Sous-Directeur exécutif chargé du Département
de la gestion des ressources et Directeur financier
tél.: 066513-2885

M. S. Arena
Directeur
Division chargée du bien-être du personnel
tél.: 066513-6462

2. Le compte spécial pour les programmes de promotion du bien-être (ci-après le compte spécial) a été établi par le Conseil d'administration à sa session annuelle de 2015 sous le nom de "Fonds pour le programme de promotion de la santé" afin de financer la mise en œuvre de la [Stratégie du PAM en matière de bien-être \(2015–2019\)](#) du PAM en affectant un crédit de 10 millions de dollars É.-U. provenant du Compte de péréquation des dépenses administratives et d'appui aux programmes (AAP)³. Un nouveau transfert d'un montant de 8 millions de dollars a été approuvé par le Conseil à sa deuxième session ordinaire de 2017 afin de reconstituer ce compte spécial⁴.
3. La situation d'urgence due à la COVID-19, qui vient s'ajouter aux programmes en cours concernant la santé et le bien-être du personnel des bureaux de pays et du Siège, a épuisé les crédits du compte spécial. Le présent document a pour objet de demander le transfert de 8 millions de dollars du Compte de péréquation des dépenses AAP au compte spécial pour pouvoir poursuivre la mise en œuvre des programmes de promotion du bien-être visant à pallier les risques qui menacent la santé et à la sécurité des employés du PAM et de leurs familles.

Cadre du PAM pour le bien-être

4. La [Stratégie du PAM en matière de bien-être \(2015–2019\)](#) expose le schéma selon lequel le PAM entend promouvoir et préserver le bien-être physique, mental et psychosocial du personnel en encourageant les synergies et en optimisant les ressources disponibles. Il donne des orientations à tous les niveaux (Conseil d'administration, direction et personnel) sur la manière de prendre la responsabilité d'instaurer et maintenir les conditions permettant aux employés du PAM de fonctionner de manière optimale. En visant trois objectifs essentiels, la stratégie s'attache à établir un juste équilibre entre les besoins du PAM et ceux du personnel, permettant ainsi au PAM de s'acquitter de sa mission de plus en plus ardue tout en prenant en considération les répercussions sur les employés et leurs familles.
 - **But 1. Le bien-être pour tous: priorité au terrain.** Le but de l'initiative "Bien-être pour tous" est d'étendre à tous les employés sur le terrain les programmes de promotion de la santé et de prévention des maladies déjà en place.
 - **But 2. Promouvoir une culture institutionnelle de la santé.** En réservant à la santé des employés un rang élevé parmi les priorités institutionnelles, le PAM incite les administrateurs et les employés à adopter des comportements privilégiant la prévention en amont afin de préparer un avenir dans lequel les risques sanitaires seront moins nombreux, la population sera en meilleure santé et l'institution sera plus compétitive et plus performante.
 - **But 3. Créer un environnement de travail propice et épanouissant.** Le PAM met en œuvre une politique en matière de sécurité et de santé au travail, à laquelle la Division chargée du bien-être du personnel contribue en dispensant aux employés et, si possible, à leurs familles des services portant sur toutes les facettes de la santé et du bien-être. L'optimisation des synergies avec d'autres parties prenantes internes permet au PAM d'appliquer pleinement sa politique et d'aider d'autres entités du système des Nations Unies à mettre en œuvre leurs propres politiques.

³ WFP/EB.A/2015/6-D/1.

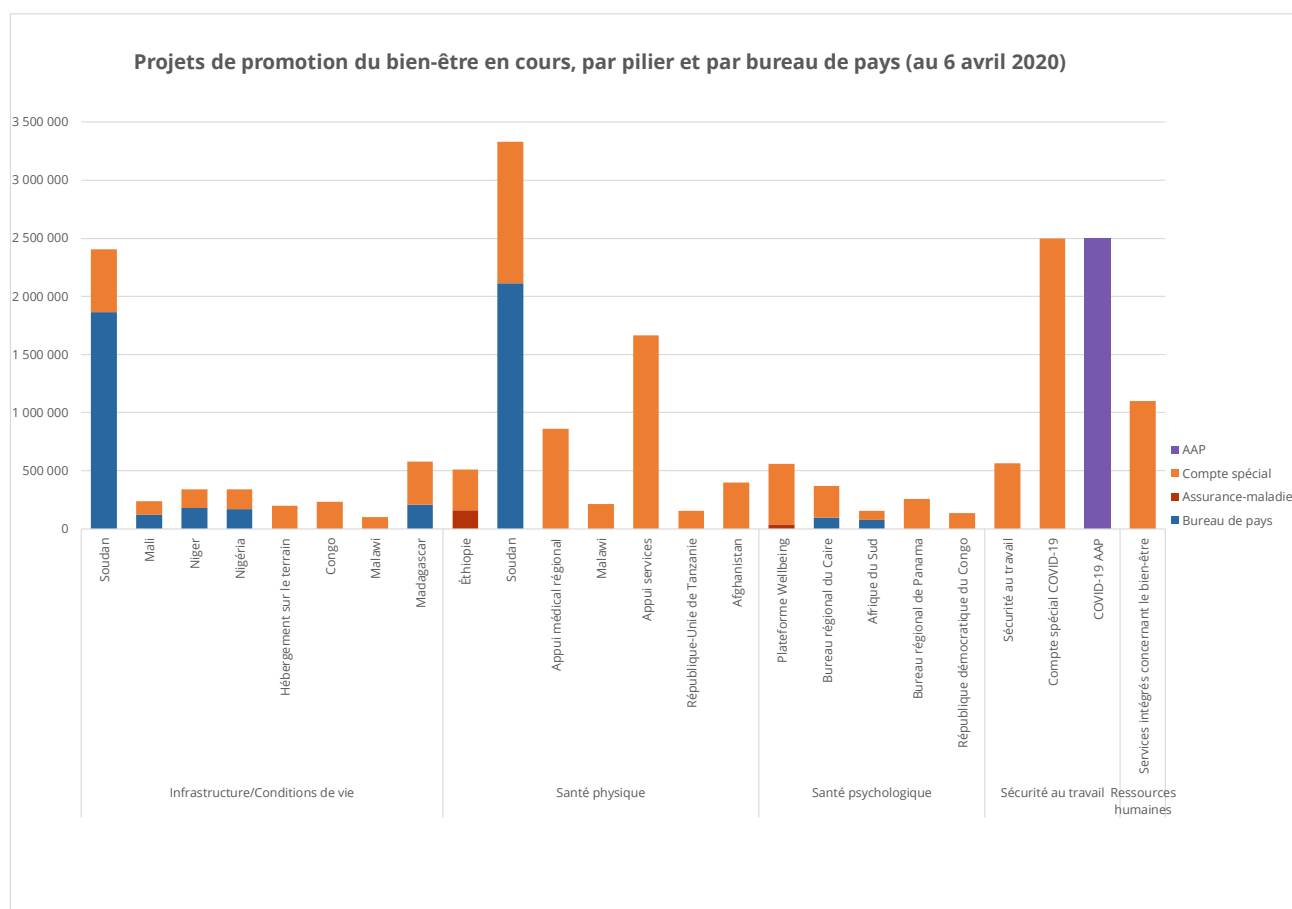
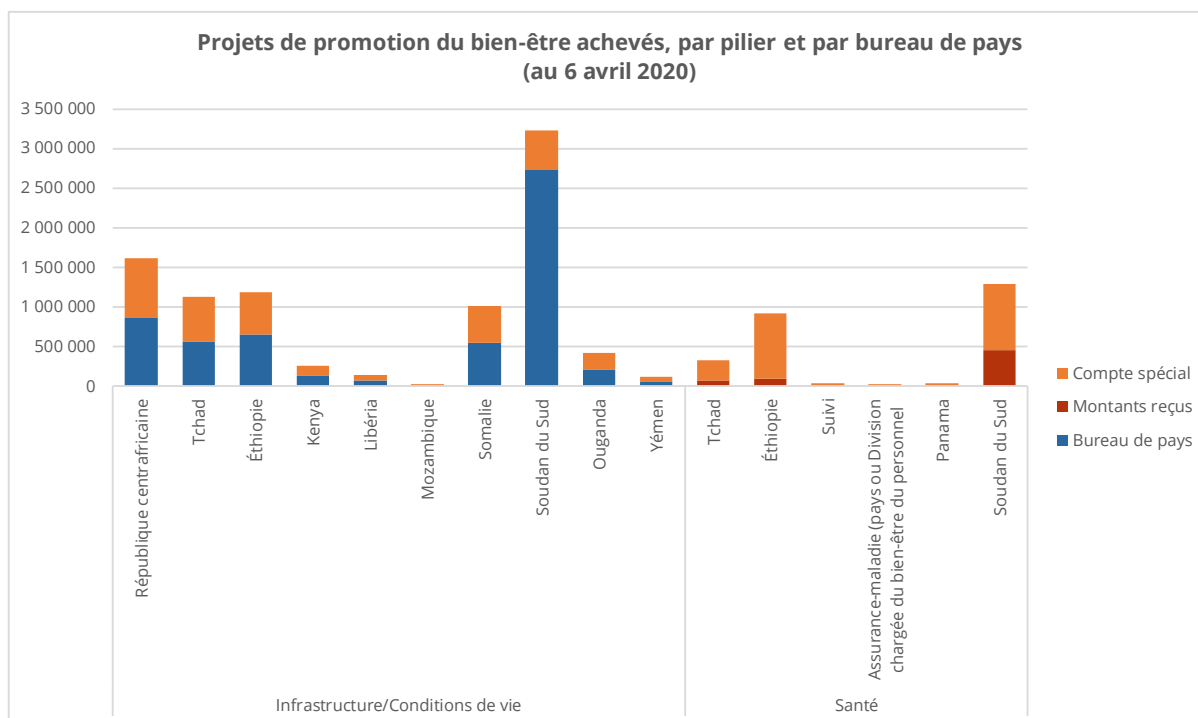
⁴ WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1*.

5. La Division chargée du bien-être du personnel mène une action de sensibilisation au sein du PAM et en dehors portant sur la santé et le bien-être du personnel, conformément aux cinq piliers de la stratégie: santé physique et mentale; santé psychosociale; conditions de travail et de vie; sécurité; et gestion du personnel.
6. Une Stratégie du PAM en matière de bien-être est en cours d'élaboration pour la période 2020–2024; à cet effet, en consultant largement les parties prenantes, notamment par le biais des réseaux régionaux et des comités chargés du bien-être du personnel de la quasi-totalité des bureaux de pays du PAM. Cette nouvelle stratégie devrait définir des orientations en conservant les piliers de la Stratégie du PAM en matière de bien-être (2015-2019).

Financement des programmes de promotion du bien-être

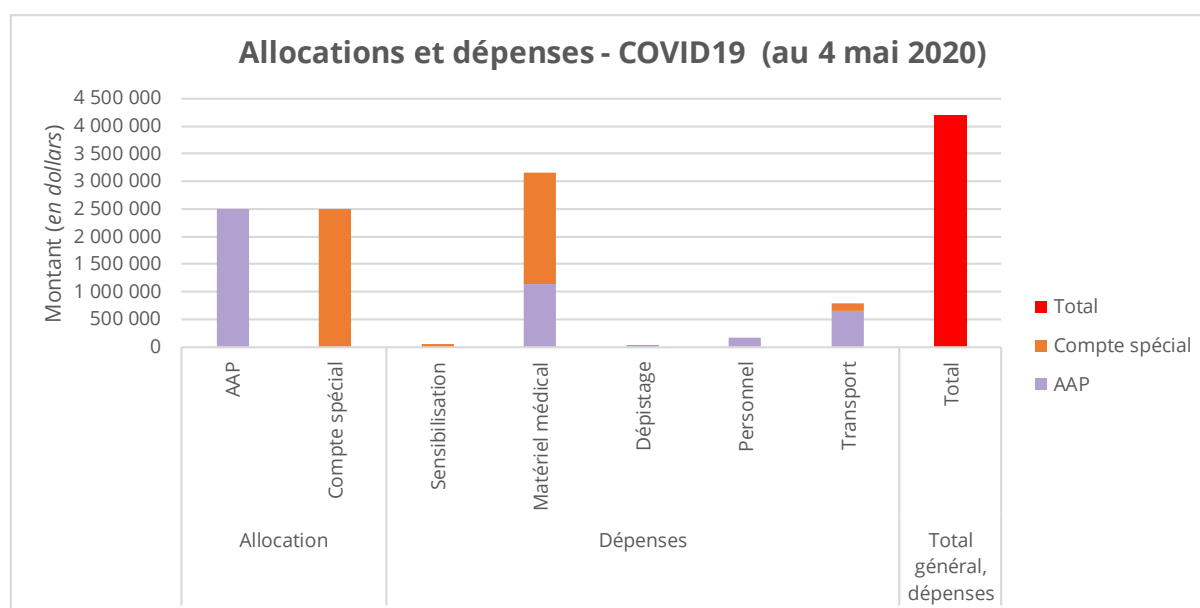
7. Comme on l'a vu plus haut, le compte spécial a été créé par le Conseil d'administration à sa session annuelle de 2015 pour démarrer la mise en œuvre de la Stratégie du PAM en matière de bien-être (2015–2019). Le Conseil a affecté un montant de 10 millions de dollars prélevés sur le Compte de péréquation des dépenses AAP au démarrage des activités à l'appui du bien-être des employés. À sa deuxième session ordinaire de 2017, le Conseil a approuvé le transfert à ce compte spécial d'un montant supplémentaire de 8 millions de dollars prélevés sur le Compte de péréquation des dépenses AAP.
8. Après avoir consulté le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de la gestion des ressources, le pouvoir d'affecter des fonds provenant du compte spécial a été délégué au Directeur de la Division chargée du bien-être du personnel.
9. Le compte spécial propose des fonds sous forme de subventions ou de prêts aux bureaux de pays, aux bureaux régionaux, aux divisions du Siège et à d'autres services du PAM pour appuyer des initiatives de promotion du bien-être du personnel. À ce jour, ce compte a cofinancé (avec des contributions de bureaux de pays ou des remboursements provenant des plans d'assurance-maladie internes) des programmes de promotion du bien-être dans les domaines du diagnostic préventif, de la vaccination, de l'accès aux soins ainsi que de l'amélioration des logements et des postes de travail. On trouvera à l'annexe I le détail des initiatives menées à bien à ce jour.
10. Les graphiques ci-après montrent les dépenses engagées pour les projets achevés ou en cours, par source de financement et pilier de la stratégie⁵.

⁵ Les montants reçus sont des contributions de bureaux de pays ou des remboursements au titre de plans d'assurance-maladie internes.



Financement du compte spécial pour faire face à la COVID-19

11. Le compte spécial contribue à permettre au PAM de faire face aux répercussions du risque que représente pour les employés du PAM l'aggravation de l'exposition aux maladies infectieuses, au décès et aux blessures graves. La pandémie de COVID-19 est un risque sanitaire inédit pour les employés du PAM dans le monde entier. Pour que les employés puissent "demeurer et accomplir", c'est-à-dire rester sur place et poursuivre l'assistance en toute sécurité, en particulier dans le cadre des opérations essentielles relevant de sa mission, le PAM a lancé une opération importante portant sur les chaînes d'approvisionnement afin de remédier aux restrictions commerciales et à la concurrence pour acheter et expédier les articles très recherchés que sont les produits d'hygiène à utiliser dans les bureaux et le matériel de protection individuelle.
12. Un montant de 5 millions de dollars a été affecté à cette activité, dont 2,5 millions de dollars provenant du compte spécial; de ce fait, ce compte est épuisé. Les autres 2,5 millions de dollars ont été avancés à la Division chargée du bien-être du personnel sur le budget AAP de 2020.
13. Le graphique ci-après présente les dépenses de l'intervention concernant la COVID-19, par source de financement.



Reconstitution du compte spécial

14. Le transfert d'un montant de 8 millions de dollars provenant du Compte de péréquation des dépenses AAP est maintenant nécessaire pour rembourser l'avance de 2,5 millions de dollars du budget AAP et reconstituer le compte spécial à hauteur de 5,5 millions de dollars, afin de pouvoir financer jusqu'en 2024 des initiatives relevant de la Stratégie du PAM en matière de bien-être pour 2019-2024, notamment l'intervention pour faire face à la COVID-19 au titre des piliers relatifs à la santé et à la sécurité.

15. Le tableau ci-dessous présente les dépenses prévues entre 2020 et 2024 pour le bien-être du personnel, par pilier, non comprise l'avance de 2,5 millions du budget AAP qui doit être remboursée. L'annexe II détaille la répartition par pilier des initiatives qui vont être mises en œuvre avec les fonds du compte spécial.

VENTILATION DU BUDGET (<i>en dollars</i>)				
Année	Piliers 1 et 2	Pilier 3	Pilier 4	Pilier 5
	Santé physique et santé psychosociale	Conditions de travail et de vie	Sécurité	Gestion du personnel
Total	2 000 000	2 000 000	1 000 000	500 000

ANNEXE I

Activités achevées ou en cours financées au titre du compte spécial pour les programmes concernant le bien-être du personnel

1. Campagnes de dépistage

- Campagnes de dépistage des risques liés aux maladies cardio-vasculaires, à l'hépatite, au VIH et à la tuberculose sur des sites mal desservis sur le plan médical (Afghanistan, Éthiopie, République centrafricaine, Soudan du Sud, Bureau régional pour l'Afrique australe et Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest).

2. Campagnes de vaccination

- Campagnes de vaccination des employés (et, si possible, des personnes à leur charge) avec les vaccins recommandés par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans des pays mal desservis sur le plan médical (Afghanistan, Éthiopie, Malawi, République-Unie de Tanzanie, Soudan du Sud et Tchad). À ce jour, 77 pour cent de la population concernée (soit 3 835 personnes sur 4 999) ont reçu 21 024 doses de vaccin.

3. Accès aux soins

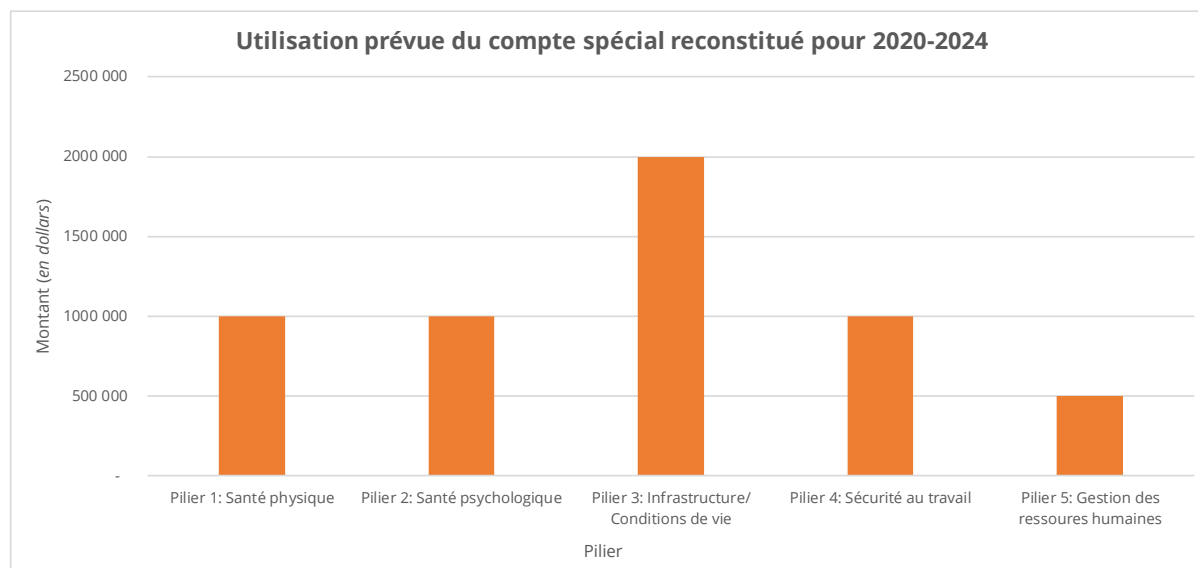
- Élaboration et mise en œuvre d'un cadre du PAM pour la sécurité au travail.
- Mise en œuvre d'un projet d'équipes d'assistance médicale en Éthiopie, dans le cadre duquel des médecins itinérants reçoivent en consultation en moyenne 400 employés et personnes à leur charge par mois sur des sites reculés. Le financement en est de plus en plus assuré par le Bureau du PAM en Éthiopie. Un projet similaire est en cours de lancement au Darfour (Soudan).
- Mise en œuvre de cinq projets concernant la résilience psychologique sur le terrain et développement d'une application concernant la résilience.
- Élaboration et lancement à l'échelle mondiale d'une application de réservation pour le personnel humanitaire, une plateforme numérique qui permet au personnel humanitaire et aux administrateurs sur le terrain de faire des réservations en ligne de logements, de consultations médicales ou d'accompagnement psychosocial et de transport, et de les gérer.

4. Mise à niveau de logement et de postes de travail

- Amélioration d'hébergements sur le terrain en Afghanistan, en Algérie, en Éthiopie, au Kenya, au Lesotho, au Libéria, au Malawi, à Madagascar, au Mali, au Mozambique, au Niger, au Nigéria, en Ouganda, en République centrafricaine, en République du Congo, en Somalie, au Soudan, au Soudan du Sud, au Sri Lanka, au Tchad et au Yémen. Il s'agit notamment de la mise à niveau de chambres, de structures préfabriquées, de résidences, d'unités de traitement de l'eau, y compris celles utilisant l'énergie solaire, de cuisines et de salles de sport.
- Évaluations sur place ou à distance de l'ergonomie des postes de travail, y compris en envoyant des missions dans dix bureaux de pays et cinq bureaux régionaux, et en mettant au point des modules de formation de formateurs.
- Financement de projets intégrés relatifs au bien-être du personnel dans 15 bureaux de pays, notamment moyennant la fourniture de dispositifs de purification de l'air dans des lieux d'affectation très pollués et de matériel de sport, l'amélioration des espaces communs, la mise en place d'activités physiques et d'activités visant à souder les équipes, la livraison de mobilier ergonomique et la mise en place de projets pilotes de livres numériques.

ANNEXE II

**Représentation graphique de l'utilisation prévue du compte spécial reconstitué,
par pilier de la Stratégie en matière de bien-être pour 2020-2024**



Piliers 1 et 2: initiatives d'ordre médical et psychosocial qui seront financées au titre du compte spécial (2020-2024)

- *Intervention en cours pour faire face à la COVID-19*, notamment centres d'accueil des personnes symptomatiques, unités d'isolement et zones de regroupement, conformément aux projets en cours parrainés par les équipes de pays des Nations Unies en Côte d'Ivoire, au Bangladesh et au Malawi; vaccination et accès plus large aux tests quand des solutions validées par l'OMS sont disponibles.
- *Campagnes de vaccination* pour les employés sur le terrain.
- *Campagnes de dépistage* du cancer dans les bureaux de pays ainsi que de l'hépatite B et C et du VIH à l'échelle de tout le PAM, avec mise à disposition du vaccin contre l'hépatite B si besoin.
- *Formation* au dépistage rapide du paludisme pour les employés exposés à ce risque et aux premiers secours psychologiques pour les conseillers du personnel, en recourant à la formation de formateurs, afin de venir en aide aux premiers intervenants du PAM, et en réorientant le programme d'entraide des volontaires et les référents "bien-être du personnel" sur le renforcement des comités chargés du bien-être du personnel dans 72 bureaux de pays du PAM.
- *Campagnes de sensibilisation visant à faire évoluer les comportements* portant sur la lutte contre le tabagisme, l'autosurveillance de l'hypertension et de l'indice de masse corporelle dans les bureaux de pays, la prévention des maladies non transmissibles et la lutte contre celles-ci (cancer, diabète et maladies cardio-vasculaires ou respiratoires chroniques) en encourageant l'exercice physique et la bonne nutrition ainsi que la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'abus d'autorité et de la discrimination au moyen de campagnes portant sur la culture du "collectif" au sein de chaque bureau.

- *Amélioration de l'accès aux soins* dans les zones sensibles mal desservies sur le plan médical, dont le Nord-Est du Nigéria et l'État rakhine au Myanmar, notamment en recrutant des infirmières du travail dans les bureaux régionaux et un médecin au bureau régional pour l'Afrique australe, en surveillant davantage les besoins médicaux des employés, en soutenant le financement de conseillers du personnel sur le terrain, en particulier là où les ressources sont limitées et les besoins importants, et en augmentant l'accès à l'outil Asset Wellbeing, qui produit des rapports personnalisés concernant les plans de bien-être grâce à l'application du même nom, qui permet de suivre la gestion du stress en continu.

Pilier 3: Initiatives concernant l'environnement de travail et le logement qui seront financées au titre du compte spécial (2020–2024)

- *Projets d'atténuation de la pollution de l'air* sur des sites prioritaires en mesurant l'indice de la qualité de l'air, notamment en Chine, en Inde, en Indonésie, au Népal et en Thaïlande.
- *Mise à disposition d'un service de logement* dans les cas de montée en puissance d'une intervention d'urgence, par exemple au Bangladesh et au Yémen.
- *Mise à niveau des logements* pour 9 pour cent du parc de logements du PAM qui n'ont pas bénéficié des mises à niveau de 2016 à 2019¹, en privilégiant notamment l'assainissement, l'adduction d'eau potable et la connectivité à Internet, comme cela avait été souligné dans l'enquête de satisfaction réalisée en 2019 auprès des clients du monde entier, et en continuant à fournir un appui sous forme de gestion des projets et de mise à disposition d'outils.
- *Poursuite du développement de la plateforme de réservation pour le personnel humanitaire*, en y ajoutant l'émission de billets numériques pour le Service aérien d'aide humanitaire des Nations Unies et en ouvrant l'accès à la prise de rendez-vous dans les dispensaires des Nations Unies à un plus grand nombre d'entités participantes.
- *Amélioration des postes de travail*, grâce à des projets concernant l'ergonomie du mobilier et des solutions technologiques pour atténuer les troubles liés à l'utilisation prolongée des écrans et des ordinateurs ou au télétravail; formation à l'ergonomie des chauffeurs et des travailleurs manuels pour prévenir les blessures musculosquelettiques.

Pilier 4: Initiatives concernant la sécurité dont la mise en œuvre sera financée par des crédits du compte spécial (2020–2024)

En 2015, le Comité de haut niveau sur la gestion a approuvé un cadre des Nations Unies pour la santé et la sécurité au travail qui prévoit l'élaboration et la mise en service d'un dispositif de gestion en la matière à l'échelle du système des Nations Unies. Au PAM, cela signifie que le compte spécial continuera à financer:

- un responsable de la sécurité au PAM, chargé de la mise en œuvre du système de gestion des Nations Unies pour la santé et la sécurité au travail;
- un coordonnateur des rapports sur la santé et la sécurité au travail, chargé de rendre compte de l'utilisation par le PAM de la base de données dédiée (Cority);
- des référents régionaux pour la santé et la sécurité au travail, chargés de déployer le système de gestion de la santé et la sécurité au travail et de créer un réseau de référents pour la santé et la sécurité au travail au niveau des pays, de les former et de leur apporter un appui;

¹ Il s'agit de 22 sites au Bangladesh, en Libye, au Pakistan, en République arabe syrienne, au Soudan et au Soudan du Sud.

- la configuration de la base de données sur la santé et la sécurité au travail (Cority), l'évaluation des risques liés aux liens autonomes et l'octroi des licences;
- la formation concernant le système de gestion de la santé et la sécurité au travail, et l'appui sur le terrain; et
- le matériel et les supports de communication concernant la santé et la sécurité au travail.

Pilier 5: Initiatives concernant la gestion du personnel dont la mise en œuvre sera financée par des crédits du compte spécial (2020-2024)

- nouvelle formation des cadres sous l'angle de la psychologie organisationnelle;
- activités de formation et de sensibilisation à l'échelle mondiale pour le personnel de terrain du PAM chargé des ressources humaines sur les dispositions en matière de sécurité sociale applicables au personnel dans le cadre des opérations;
- formation à la prévention du harcèlement et des abus et à l'approche visant à briser le silence (Speak Up!) à l'échelle de tout le PAM;
- amélioration et promotion de l'accès à un environnement interne dans lequel tout le personnel comprend bien les normes de comportement en vigueur et la politique en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le Code de conduite du PAM;
- Fourniture d'un appui pour que les bureaux disposent de capacités et de ressources suffisantes pour réagir efficacement et rapidement en cas de conduite répréhensible confirmée, de manière à assurer le respect de l'obligation de rendre des comptes.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

budget AAP Budget administratif et d'appui aux programmes

OMS Organisation mondiale de la Santé