



Conseil économique et social

Distr. générale
8 mai 2024
Français
Original : anglais

Pour information

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2024

11-14 juin 2024

Point 3 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport de l'UNICEF sur les recommandations du Corps commun d'inspection

Résumé

Établi en application de la décision 2001/4 du Conseil d'administration, le présent rapport récapitule les mesures prises par l'UNICEF pour donner suite aux recommandations formulées dans les rapports et la note du Corps commun d'inspection (CCI) publiés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. Parmi les cinq rapports rendus publics au cours de cette période, trois contenaient des recommandations intéressant directement l'UNICEF. A également été publiée une note contenant six recommandations adressées à la direction de l'UNICEF. Sur les 29 recommandations émises dans la note et les rapports à l'échelle du système, 21 étaient adressées à l'UNICEF : 17 à la direction et 4 au Conseil d'administration, l'organe délibérant de l'UNICEF. Le présent rapport rend compte des mesures prises par la direction de l'UNICEF pour donner suite aux dites recommandations et fait le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations figurant dans les rapports du CCI publiés avant 2023. L'organisation salue les réflexions du CCI ainsi que les observations et les recommandations correspondantes formulées dans ces rapports.

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et des réponses de l'administration aux quatre recommandations du CCI soumises à son examen.

*E/ICEF/2024/10.

Note : La version française du présent document a été établie dans son intégralité par l'UNICEF.



I. Vue d'ensemble

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) publie des rapports, des notes et des lettres de recommandations à l'intention des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ont accepté le statut du CCI. Chaque rapport ou note contient des recommandations soumises à l'examen des chefs de secrétariat ou des organes délibérants/directeurs de ces différents organismes. Les lettres de recommandations sont rédigées à l'attention des chefs de secrétariat des organismes participants et destinées à s'appliquer, le cas échéant.

2. Le présent rapport de l'UNICEF à son Conseil d'administration propose une brève présentation de la suite donnée par l'organisation aux rapports la concernant publiés par le CCI entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023¹, ainsi que des observations relatives aux recommandations du CCI adressées à l'UNICEF (voir l'annexe I). La note et l'ensemble des rapports susmentionnés, ainsi que les annexes et observations connexes – notamment celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies pour la coordination (CCS) – peuvent être consultés dans leur intégralité sur le site Internet du CCI ou au moyen des hyperliens associés aux titres des différents rapports présentés dans la section II du présent document.

3. Depuis la présentation du rapport 2022 du CCI ([E/ICEF/2023/11](#)) au Conseil d'administration dans le cadre de sa session annuelle de 2023, l'UNICEF a participé à plusieurs examens en collaboration avec le CCI. La direction de l'UNICEF continue de considérer l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations du CCI comme une priorité et de fournir ces informations. En tant qu'organisation membre du CCS, l'UNICEF participe par ailleurs à la préparation des réponses communes des organismes des Nations Unies aux rapports du CCI.

4. En 2023, le CCI a publié cinq rapports et une note. Deux comptes rendus concernaient un seul organisme : « Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour la population » et « Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ». Ils ne s'appliquaient donc pas à l'UNICEF. La note et les trois rapports à l'échelle du système contenaient en tout 29 recommandations, dont 21 intéressant l'UNICEF (4 adressées au Conseil d'administration et 17 aux chefs de secrétariat). Le statut d'acceptation et de mise en œuvre des 21 recommandations au 31 janvier 2024 est détaillé en annexe I et peut être résumé comme suit :

- a) L'UNICEF a accepté 16 recommandations, dont 7 ont été appliquées et 9 sont en cours d'application ;
- b) Une recommandation a été refusée ;
- c) Quatre recommandations n'étaient pas pertinentes ou ne pouvaient être appliquées sous l'autorité exclusive de l'UNICEF.

¹ Le CCI a publié quatre rapports entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, dont trois intéressant l'UNICEF. Lors de la session annuelle de 2024 du Conseil d'administration, l'UNICEF commentera les rapports publiés après le 31 décembre 2022 au titre du programme de travail du CCI pour 2021 et 2022. Au moment de la rédaction du présent document, aucun rapport n'a été publié sur le programme de travail du CCI pour 2023.

5. L'annexe II propose une description détaillée de l'état d'avancement des 7 recommandations du CCI formulées avant 2023 et qui étaient appliquées ou en cours d'application au 31 janvier 2024. En résumé :

- a) Cinq d'entre elles ont été mises en œuvre ;
- b) Deux (publiés en 2022) sont en cours de mise en œuvre.

II. Points essentiels des rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2023

6. Les trois rapports et la note contenant des recommandations intéressant l'UNICEF sont résumés ci-dessous. L'annexe I contient des observations supplémentaires concernant les recommandations formulées dans ces documents.

A. Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organismes du système des Nations Unies : atteindre l'efficacité institutionnelle grâce à la gestion (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1²)

7. L'examen a porté sur la mesure dans laquelle les entités du système des Nations Unies ont respecté, dans leurs propres institutions, les dispositions des cadres juridiques et politiques établis sous les auspices des Nations Unies pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale au sein des États Membres. Il décrit et analyse les manifestations et les configurations de la race, du racisme et de la discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies, ainsi que les mesures et les mécanismes adoptés et mis en œuvre pour renforcer l'efficacité, la cohérence, la pertinence et la durabilité de la prévention et de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organismes du système des Nations Unies.

8. L'examen révèle que, si des progrès ont été accomplis dans certaines entités du système des Nations Unies, le racisme et la discrimination raciale observés au sein de ses organismes constituent toutefois des problèmes majeurs et peu reconnus qui nécessitent des interventions urgentes à l'échelle du système. Le racisme et la discrimination raciale sont largement répandus dans l'ensemble du système des Nations Unies. Leur ampleur est même considérable si l'on en croit les données probantes relatives à leur prévalence, à leurs formes et à leurs effets. En l'absence de définition pratique et claire de la race et du racisme, le système demeure incapable d'entreprendre l'évaluation et l'analyse des problématiques en la matière, qui sont pourtant nécessaires à une action, à un contrôle et à une responsabilité efficaces. Le personnel manque de confiance et choisit le plus souvent de ne pas se prévaloir des mécanismes de recours existants, dont l'utilisation est rarement perçue comme donnant des résultats satisfaisants.

9. À l'issue de l'examen, six recommandations ont été formulées concernant le soutien aux mécanismes de responsabilité et de transparence, les activités opérationnelles, l'harmonisation, la cohérence et la collaboration en vue de la réalisation d'un objectif commun à l'ensemble du système.

10. L'UNICEF n'a pas participé à la partie de l'examen concernant l'enquête auprès du personnel au début de 2022, car celle-ci faisait double emploi avec une enquête déjà planifiée auprès du personnel de l'UNICEF, qui couvrait un grand nombre de

² Les numéros d'identification des rapports du CCI correspondent à son programme de travail, et non à l'année de publication.

questions similaires. L'organisation a toutefois fourni de nombreuses informations tout au long de cette procédure d'examen très détaillée.

11. L'UNICEF a coprésidé le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion placé sous l'égide du Comité de haut niveau sur la gestion en 2022, dans le cadre duquel certaines des recommandations tirées de l'examen pourraient être mises en œuvre. Il s'agit notamment d'établir un cadre de responsabilité pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, et d'élaborer un cursus intégré qui vise à améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et les performances tout en répondant aux besoins du personnel de différents niveaux, fonctions et catégories, afin de lutter contre toutes les formes et configurations du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail. L'UNICEF estime que la meilleure façon de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations formulées à l'issue de l'examen est d'adopter une approche intersectionnelle, en s'appuyant sur les enseignements tirés des travaux entrepris par le système des Nations Unies pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion des personnes handicapées et une représentation géographique plus équilibrée.

B. Examen des mécanismes de recours internes préalables dont dispose le personnel des organismes du système des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

12. L'UNICEF salue le rapport du CCI sur les mécanismes de recours internes préalables à tout renvoi au tribunal, qui fournit une évaluation complète des mécanismes de recours disponibles dans l'ensemble des organismes du système des Nations Unies. Ledit rapport souligne les changements apportés par de nombreuses organisations au cours de la dernière décennie pour garantir au personnel l'accès à des mécanismes de résolution des litiges impartiaux et efficaces.

13. Il examine les mécanismes de recours internes utilisés pour prendre des décisions administratives générales, ainsi que les mécanismes spécialisés qui concernent des domaines plus techniques (l'évaluation et la notation des fonctionnaires ou les décisions médicales, par exemple). Le rapport attire l'attention sur les possibilités d'amélioration des processus institutionnels, afin de garantir que le personnel ait accès à un processus d'examen efficient, et indique les domaines qui mériteraient de faire l'objet d'une étude plus approfondie. Il met en évidence les bonnes pratiques suivies par les différents organismes, notamment la structure et les procédures qui caractérisent les dispositifs de traitement des recours concernant les décisions administratives ou l'évaluation et la notation des fonctionnaires au sein de l'UNICEF. En outre, les auteurs du rapport indiquent que l'UNICEF est la deuxième organisation la plus efficace (après le Secrétariat des Nations Unies) pour répondre aux recours qui sont déposés chaque année. Ces observations reflètent l'engagement de l'UNICEF à fournir à son personnel des mécanismes indépendants et impartiaux pour résoudre les conflits de manière efficace et efficiente, et sont le signe que les changements apportés en réponse au Rapport de 2019 du Groupe de travail indépendant sur la discrimination liée au genre, le harcèlement sexuel, le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail ont renforcé les systèmes de l'organisation.

14. La majorité des recommandations ne sont pas applicables ou ne s'adressent pas à l'UNICEF. Néanmoins, le rapport donne à l'organisation l'occasion de comparer ses processus à ceux d'autres organismes et d'examiner les domaines dans lesquels des améliorations sont possibles. (Les commentaires du CCS ne sont pas disponibles.)

C. Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3)

15. Cette étude fait suite au rapport sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies établi par le CCI en 2011, en réponse à la demande formulée dans ce sens par l'Assemblée générale en 2010. Les objectifs de l'étude étaient les suivants : a) prendre la mesure de l'acceptation et de l'application des recommandations contenues dans le rapport de 2011 du CCI ; b) actualiser le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le CCI en 2011 ; c) comparer les dispositifs d'application du principe de responsabilité en place au dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité actualisé par le CCI en 2023 ; d) examiner les dispositions prises par les entités des Nations Unies pour mesurer l'efficacité et l'efficacé de leurs dispositifs d'application du principe de responsabilité ; e) examiner les activités communes menées par les entités des Nations Unies en faveur de l'application du principe de responsabilité. L'UNICEF a trouvé le rapport très utile et pertinent au sujet du système de responsabilité des Nations Unies.

16. Au moment de l'examen du CCI, l'UNICEF était en train de mettre à jour le cadre de responsabilité approuvé en 2009 par son Conseil d'administration, à la demande de ce dernier. L'UNICEF a présenté le Rapport sur le système de redevabilité de l'UNICEF au Conseil d'administration en septembre 2022, avant la publication de la version préliminaire du rapport du CCI. L'organisation a été mentionnée tout au long du rapport du CCI comme un exemple à suivre, qui satisfait à un certain nombre de critères du CCI. (Les commentaires du CCS sont disponibles dans le document [A/78/595/Add.1.](#))

D. Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (JIU/REP/2023/4)

17. L'UNICEF salue le rapport du CCI, intitulé Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être, qui vise à fournir au Comité de haut niveau sur la gestion des informations et des recommandations essentielles à la stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être. Les auteurs dudit rapport i) soulignent la dégradation de la santé mentale et du bien-être du personnel des Nations Unies, laquelle est aggravée par des facteurs de risque psychosociaux uniques liés au travail et a été exacerbée par la pandémie de coronavirus (COVID-19) ; ii) appellent le système tout entier à accorder la priorité à la santé mentale et au bien-être ; et iii) formulent plusieurs recommandations.

18. Ces dernières mettent en avant la nécessité d'une gouvernance solide, d'un mécanisme de responsabilité et d'une approche fondée sur des données probantes pour protéger la santé mentale et le bien-être au sein du système des Nations Unies. Les principaux domaines d'intervention sont l'intégration de la santé mentale et du bien-être dans les stratégies et processus institutionnels, le renforcement des services de soutien psychosocial, en particulier dans les lieux d'affectation à haut risque, et la prise en compte des considérations relatives à la santé mentale dans les procédures de retour au travail et les programmes de formation, notamment s'agissant des cadres. L'UNICEF est un membre actif du Conseil chargé de la stratégie pour la santé mentale qui s'emploie à mettre en œuvre un grand nombre des recommandations proposées, la plupart des priorités en matière de bien-être du personnel étant déjà inscrites dans sa stratégie « OneHR » pour 2022-2025, ce qui témoigne de son engagement à améliorer les stratégies et les pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans l'ensemble de ses activités, en coordination avec les partenaires des

Nations Unies. En outre, l'UNICEF reconnaît l'importance d'adopter une approche en faveur du bien-être qui soit fondée sur des données et des éléments probants, et continuera à œuvrer en ce sens. (Les commentaires du CCS sont disponibles dans le document [A/78/695/Add.1](#).)

Annexe I

Récapitulatif de l'état d'avancement de l'application des recommandations adressées à l'UNICEF par le Corps commun d'inspection entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023

Recommandations pertinentes

Observations

Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organismes du système des Nations Unies : atteindre l'efficacité institutionnelle grâce à la gestion (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1¹)

1. Recommandations adressées au Conseil d'administration ou à l'organe délibérant

La note ne comprend aucune recommandation adressée au Conseil d'administration ou à l'organe délibérant.

2. Recommandations adressées aux chefs de secrétariat

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent collaborer, dans le cadre du CCS, en vue de définir, d'ici à juin 2024, un ensemble commun de catégories au titre du principe de déclaration volontaire, et ce, aux fins du suivi, de l'analyse, de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur les progrès et les succès dans la réalisation des objectifs en matière d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion, qui ont été fixés dans le cadre de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent charger leurs services de formation et d'apprentissage respectifs d'élaborer et de mettre en œuvre un cursus intégré à fort impact qui vise à améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et les performances tout en répondant aux besoins du personnel de différents niveaux, fonctions et catégories, afin de lutter contre toutes les formes et configurations du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail.

Ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF.

Cette recommandation ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF. En tant que l'un des trois coprésidents du Groupe de travail interinstitutions sur la diversité, l'équité et l'inclusion, l'UNICEF continuera à plaider pour que cette recommandation soit appliquée autant que possible au niveau interinstitutions.

Acceptée et appliquée

Conformément à une recommandation de son Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination, l'UNICEF met en œuvre une stratégie de formation intersectionnelle pour garantir la non-discrimination et des comportements inclusifs. L'organisation est en train d'élaborer un cursus intégré sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui englobe toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination raciale. Ces modules d'apprentissage favorisent un état d'esprit de croissance pour mettre l'accent sur la lutte contre les préjugés inconscients, et modifier ainsi les comportements.

Par l'intermédiaire de sa Division des ressources humaines, l'UNICEF a déjà mis en place plusieurs programmes de formation à l'intention des cadres et des superviseurs. Il s'agit notamment de modules axés sur le renforcement des capacités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, tels que les

¹ Les numéros d'identification des rapports du CCI ne correspondent pas à leur année de publication.

programmes « Management MasterClass » et ASPIRE, et l'initiative en faveur du leadership des représentants adjoints. En complément, un programme d'appui aux personnels d'encadrement a été mis en place début 2024. Celui-ci comprend des modules de formation supplémentaires sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale sur le lieu de travail, qui s'inscrivent dans le cadre du thème général « Diversité, équité et inclusion ». Il s'agit d'une formation obligatoire pour tous les personnels d'encadrement de l'UNICEF et qui doit être achevée dans un délai de 24 mois. Environ 6 000 cadres devraient ainsi en bénéficier.

En outre, l'UNICEF a déjà élaboré un nouveau programme d'apprentissage en ligne destiné à l'ensemble de son personnel, dont le lancement est prévu en 2024. Celui-ci porte sur les préjugés inconscients et vise à promouvoir l'inclusion.

L'École des cadres du système des Nations Unies propose des formations sur différents aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui, idéalement, devraient être rendues plus accessibles à tout le personnel des Nations Unies (il pourrait être envisagé d'en réduire les coûts ou d'en proposer des traductions dans toutes les langues officielles des Nations Unies, par exemple).

Le personnel de l'UNICEF peut également profiter de l'éventail de formations disponibles sur la plateforme Agora, qui ont été élaborées par d'autres entités des Nations Unies et d'autres organisations de renom.

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait doivent fournir des ressources suffisantes pour atteindre les résultats définis concernant la mise en œuvre des plans d'action de lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

Recommandation 4

En tant que membres du CCS, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent i) mettre leurs ressources – qu'ils auront idéalement élaborées conjointement – au service d'un mécanisme interinstitutions permanent de haut niveau destiné à fédérer les organisations, ii) tirer parti de leurs capacités existantes et de leur valeur ajoutée comparative en vue de répondre d'un commun effort aux besoins à court et à long termes en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans

Acceptée et appliquée

Depuis 2022, l'UNICEF dispose d'une équipe spécialisée dans les questions liées à la culture institutionnelle et à la diversité, l'équité et l'inclusion. Le racisme est l'une des problématiques qui intéressent ladite équipe, au même titre que d'autres formes de discrimination.

Ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF.

Cette recommandation ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF. L'organisation salue l'appel en faveur d'une meilleure coordination interinstitutions en matière de lutte contre la discrimination raciale et encourage l'utilisation des mécanismes fonctionnels existants, tels que le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion, placé sous l'égide du Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion des ressources humaines, plutôt que la création d'un organe parallèle. L'UNICEF a coprésidé le groupe

*Recommandations pertinentes**Observations*

l'ensemble du système des Nations Unies, et
iii) déterminer les changements transformateurs nécessaires pour adapter au mieux les efforts aux niveaux de leur organisation et du système tout entier.

Recommandation 5

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent établir, d'ici à 2024, un cadre de responsabilité qui indique les résultats attendus, les effets observés et les principaux indicateurs de performance en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et rendre compte régulièrement à leurs organes délibérants et directeurs des progrès accomplis dans la réalisation des résultats prédéfinis.

Recommandation 6

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent renforcer l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines, et ce, pour l'ensemble du personnel.

de travail jusqu'à la fin de l'année 2023. Il continuera toutefois d'en être un membre actif et encouragera la mise en œuvre de cette recommandation.

Acceptée et appliquée

Depuis 2021, l'UNICEF met en œuvre un plan d'action global suivant les recommandations de son Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination. Celui-ci comprend les résultats escomptés en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Les mesures prévues visent à lutter contre toutes les formes de discrimination d'une manière globale et intégrée, plutôt que d'isoler la discrimination raciale. L'UNICEF a partagé son plan d'action avec d'autres organismes des Nations Unies dans un esprit de collaboration, de partage du savoir et de comparaison.

L'organisation expose chaque année au Conseil d'administration les progrès réalisés dans les domaines de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que de la culture institutionnelle. Il s'agit là d'un point permanent à l'ordre du jour des réunions.

Acceptée et en cours d'application

Dans le cadre de sa stratégie « OneHR » pour 2022-2025, de son approche relative aux ressources humaines et de son modèle de prestation en la matière, l'UNICEF a fait de la diversité, l'équité et l'inclusion l'une de ses priorités transversales. Cette année, la Division des ressources humaines est en train d'élaborer un cadre intégré de perfectionnement des compétences s'appliquant à l'ensemble du personnel, ainsi qu'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines. L'UNICEF assure un suivi de la diversité dans chaque domaine d'activité (ressources humaines, protection de l'enfance, éducation, etc.), ce qui lui permet de déterminer où il pourrait s'avérer nécessaire de prendre des mesures particulières afin d'améliorer la représentation des groupes sous-représentés, comme cela a été fait pour les femmes au niveau P-5 en 2022. En outre, comme indiqué au Conseil d'administration de l'UNICEF en 2023, une nouvelle approche visant à accroître la diversité de la main-d'œuvre est en cours de mise en œuvre.

L'UNICEF continuera à surveiller la représentation des différents groupes, régions, niveaux et domaines d'activité dans le cadre de ses rapports et systèmes de gestion des ressources humaines réguliers.

Examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population (JIU/REP/2023/1)

1. Aucune recommandation adressée à l'UNICEF

Examen des mécanismes de recours internes préalables dont dispose le personnel des organismes du système des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

1. Recommandations adressées au Conseil d'administration ou à l'organe délibérant

Recommandation 5

Les organes délibérants et directeurs des organismes du système des Nations Unies doivent demander à leurs chefs de secrétariat respectifs qui ne l'ont pas encore fait de leur présenter, à partir de 2025, un rapport annuel sur le fonctionnement de leurs mécanismes internes officiels de recours, y compris les mécanismes de recours spécialisés. Les rapports doivent contenir des précisions sur le nombre, l'objet et l'issue des recours, y compris les cas jugés irrecevables, ainsi que des informations sur les caractéristiques démographiques des demandeurs et sur l'issue des décisions faisant l'objet d'un recours (confirmation ou révision), ventilées par type de procédure, le cas échéant.

Acceptée et appliquée

L'UNICEF dispose de modalités de rapport bien établies concernant les mécanismes de recours internes officiels. Plus précisément, en ce qui concerne le mécanisme de demande de contrôle hiérarchique, l'UNICEF présente un rapport annuel à l'Assemblée générale au titre du point à l'ordre du jour intitulé « Administration de la justice aux Nations Unies ». Le rapport du Secrétaire général contient des informations communiquées par l'UNICEF concernant le nombre de demandes de contrôle hiérarchique et leur issue. Bien que ledit rapport ne renseigne pas sur les caractéristiques démographiques ni sur les sujets traités, compte tenu du nombre limité de demandes de contrôle hiérarchique reçues par l'UNICEF, les informations sur les caractéristiques démographiques des membres du personnel pourraient nuire à la confidentialité de la procédure de recours sans fournir de précisions importantes. En ce qui concerne le mécanisme de contestation des résultats en matière de performance, l'UNICEF publie chaque année sur son Intranet le nombre de contestations et le pourcentage de celles qui ont été rejetées ou non. Pour des raisons de confidentialité, l'UNICEF ne publie aucune description de cas, aussi brève soit-elle, ni d'informations relatives aux caractéristiques démographiques des demandeurs.

2. Aucune recommandation adressée aux chefs de secrétariat

Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3)

1. Recommandations adressées au Conseil d'administration ou à l'organe délibérant

Recommandation 1

Les organes délibérants et directeurs des organismes du système des Nations Unies doivent demander à leurs chefs de secrétariat d'évaluer le cadre de responsabilité de leur organisation par rapport au cadre de responsabilité de référence actualisé du CCI et de l'ajuster si nécessaire, d'ici à la fin de 2024.

Acceptée et appliquée

L'UNICEF a présenté son Rapport sur le système de redevabilité à son Conseil d'administration en 2022, conformément à la demande formulée par ce dernier dans sa décision 2022/16. Pour compléter ledit rapport, l'UNICEF a préparé un recueil sur son organisation, qui présente sa structure et contient une description actualisée des fonctions et des responsabilités des

*Recommandations pertinentes**Observations***Recommandation 2**

À partir de 2025, les organes délibérants et directeurs des organismes du système des Nations Unies doivent veiller à ce que les plans de supervision des bureaux de contrôle interne couvrent tous les éléments de leur cadre de responsabilité respectif dans un délai raisonnable ou à ce que cela soit justifié si tel n'est pas le cas.

bureaux de pays, des bureaux régionaux et du siège à l'appui de son mandat en faveur des enfants. En outre, l'UNICEF a préparé un résumé au sujet de son organisation et de son système de responsabilité, qui synthétise son recueil et son rapport au Conseil d'administration. Ces documents décrivent les structures par lesquelles l'UNICEF veille au respect du principe de responsabilité et soulignent son engagement en faveur de la gestion de la performance et de la prise de décisions, qui reposent sur une gestion efficace des risques et sur ses valeurs fondamentales.

Après avoir évalué le cadre de responsabilité de l'UNICEF récemment mis à jour et les documents correspondants par rapport au modèle du CCI, il a été déterminé que l'organisation répondait à la majorité des critères définis. Tout au long du rapport du CCI, l'UNICEF a également été cité comme un exemple à suivre. L'organisation veillera à se conformer toujours plus étroitement au modèle et aux critères du CCI.

Acceptée et appliquée

Une telle pratique étant conforme à son cadre de responsabilité actualisé, qui a été présenté au Conseil d'administration en 2022, l'UNICEF estime que cette recommandation a été mise en œuvre.

Le Bureau de l'audit interne et des investigations effectue ses audits internes suivant un plan de travail fondé sur les risques, qui est actualisé régulièrement afin de sélectionner les audits couvrant les risques résiduels les plus élevés en vue de la réalisation des objectifs de l'organisation. Les éléments et composantes sous-jacentes de la responsabilité figurent dans le champ des évaluations des risques régulièrement entreprises par le Bureau. À partir de 2024, le Bureau a commencé à communiquer le fondement et la logique du plan de travail d'audit annuel au Conseil d'administration, lui donnant ainsi un aperçu clair du champ d'audit et des principales lacunes existantes, le cas échéant.

À l'instar du Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau de l'évaluation planifie des évaluations couvrant les domaines qu'il considère comme étant de la plus haute priorité stratégique pour l'UNICEF, sur la base de ses analyses indépendantes, couplées à des consultations internes et externes. Parallèlement au Projet de révision de la politique d'évaluation de l'UNICEF (2023), le Bureau de l'évaluation introduira progressivement un autre moyen de mener à bien ses processus de planification quadriennale et annuelle des évaluations. Il ne s'agira pas de se concentrer uniquement sur le risque résiduel,

comme le fait le Bureau de l'audit interne et des investigations, mais aussi sur les éventuelles occasions à venir d'appliquer une optique d'évaluation.

De même, le Bureau de la déontologie soumet au Conseil d'administration des rapports réguliers qui décrivent les activités menées dans le cadre de son mandat, ainsi que les priorités et critères auxquels répondre. À la fin de chaque rapport, le Bureau énumère ses priorités stratégiques pour l'année à venir. Celles-ci s'appuient sur divers diagnostics, notamment un outil de cartographie des risques conçu avec d'autres bureaux et les enquêtes régulières menées auprès du personnel de l'UNICEF. Le Bureau administre par ailleurs le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts au sein du personnel, un programme visant à repérer et à gérer tout conflit d'intérêts pouvant résulter des relations personnelles, des intérêts financiers ou des activités extérieures des membres du personnel concernés.

2. Recommandations adressées aux chefs de secrétariat

Recommandation 3

À partir de 2025, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent présenter à leurs organes délibérants et directeurs des rapports réguliers sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité et sur le coût de ses principales composantes.

Non acceptée

L'UNICEF se conforme aux recommandations de la note [A/78/595/Add.1](#) du Secrétaire général intitulée « Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies ».

L'UNICEF rend déjà compte des questions liées à la responsabilité à son Conseil d'administration, tel que défini dans son Rapport sur le système de responsabilité, au cours de ses trois sessions officielles annuelles, par l'intermédiaire de mécanismes de signalement préétablis. Les documents relatifs à ces sessions sont rendus publics sur le site Internet du Conseil d'administration de l'UNICEF. La question de la responsabilité étant abordée en détail dans ces rapports, un rapport annuel supplémentaire distinct ferait donc double emploi.

S'agissant des coûts liés aux éléments clés du cadre de responsabilité, l'UNICEF rend compte des coûts liés aux éléments clés du système de responsabilité dans les documents présentés au Conseil d'administration. Cependant, les composantes du système de responsabilité ne peuvent pas toutes être chiffrées, car de nombreux mécanismes de contrôle interne sont intégrés dans les processus et les pratiques de l'UNICEF.

*Recommandations pertinentes**Observations***Recommandation 4**

D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent élaborer à l'occasion de consultations tenues au sein des mécanismes interinstitutions appropriés, un modèle de maturité du cadre de référence commun du système des Nations Unies en matière de responsabilité, en tenant compte du cadre de référence actualisé du CCI à cet égard.

Recommandation 5

D'ici à la fin de 2025, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent préparer une évaluation de la maturité de leur propre cadre de responsabilité par rapport au modèle de maturité du cadre de responsabilité de référence commun du système des Nations Unies et en partager les résultats avec leurs organes délibérants et directeurs respectifs à titre d'information.

Ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF.

Cette recommandation ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF. Faisant partie des organisations qui ont récemment revu leur cadre de responsabilité, l'UNICEF est prêt à participer à des consultations interinstitutions afin de partager son expérience si un tel mécanisme est mis en place.

Ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF.

Cette recommandation ne dépend pas de l'autorité exclusive de l'UNICEF. Cette recommandation est subordonnée à la mise en œuvre de la recommandation 4. Si un modèle de maturité commun en matière de responsabilité est élaboré au niveau interinstitutionnel au sein du système des Nations Unies, l'UNICEF apportera sa contribution, notamment en évaluant son propre cadre de responsabilité par rapport au modèle commun.

Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (JIU/REP/2023/4)

1. Recommandations adressées au Conseil d'administration ou à l'organe délibérant

Recommandation 3

Les organes délibérants et directeurs des organismes du système des Nations Unies doivent demander aux chefs de secrétariat de fournir, d'ici à la fin de 2026, une mise à jour sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, élaboré conformément à leur approche institutionnelle fondée sur les données et éléments probants en la matière.

Acceptée et en cours d'application

L'UNICEF est favorable à cette recommandation qui vise au respect des principes de gouvernance et de responsabilité dans l'ensemble du système des Nations Unies. Ses priorités en matière de santé mentale et de bien-être sont énoncées dans le domaine de résultat stratégique 3 de sa stratégie « OneHR » pour 2022-2025. Les réalisations, défis, initiatives et enseignements principaux liés à la santé mentale et au bien-être sont présentés dans le rapport annuel de la Directrice générale de l'UNICEF au Conseil d'administration. Des mises à jour détaillées sur l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie « OneHR » et du plan de travail sont disponibles dans le rapport annuel de la Division des ressources humaines.

2. Recommandations adressées aux chefs de secrétariat

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil de mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être doivent désigner

Acceptée et appliquée

Depuis la création du Conseil, l'UNICEF y est représenté.

un(e) représentant(e) pour y siéger avant sa première réunion de 2024.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait doivent

- i) définir une approche institutionnelle en faveur de la santé mentale et du bien-être de leur personnel qui soit fondée sur des données et éléments probants ;
- ii) concevoir, d'ici à la fin de 2025, un plan d'action sur le lieu de travail ; et
- iii) intégrer ses principes dans leur processus de gestion du risque institutionnel, leur cadre de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs stratégies en matière de ressources humaines.

Recommandation 4

D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies doivent revoir les dispositions régissant le retour au travail du personnel, y compris celles relatives à l'octroi d'aménagements visant à faciliter le processus de retour, afin de garantir la prise en compte des considérations liées à la santé mentale, et élaborer des procédures opérationnelles normalisées qui définissent clairement les rôles et les responsabilités du personnel, notamment en matière décisionnelle.

Recommandation 5

D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies doivent, à des fins d'amélioration, évaluer et identifier toute lacune ou tout aspect susceptible de nuire à leur fonction de conseil au sein de leur organisation respective, en s'appuyant sur les orientations relatives aux normes professionnelles en matière de conseil, préparées par le Groupe des conseillers du personnel et des

Acceptée et en cours d'application

L'UNICEF a défini son approche institutionnelle en faveur de la santé mentale et du bien-être dans le domaine de résultat stratégique 3 de sa stratégie « OneHR » pour 2022-2025. Ses cinq actions prioritaires sont conformes à la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être pour 2024 et au-delà et suivent l'approche en quatre étapes (évaluation du lieu de travail, planification, mise en œuvre et évaluation) spécifiée dans le guide de mise en œuvre connexe.

L'UNICEF a défini une approche à partir des données et des éléments probants tirés d'enquêtes (telles que l'Enquête mondiale auprès du personnel et le sondage rapide sur la culture de travail), d'informations relatives aux ressources humaines et des tendances observées au sein de l'équipe mondiale de conseillers du personnel, ainsi que des résultats recueillis par des instruments basés sur des données probantes, afin de déterminer des mesures de référence et d'évaluer certains problèmes de santé mentale sur le lieu de travail. L'organisation poursuivra ses efforts pour améliorer son approche fondée sur des données probantes et veiller au respect des principes définis dans le processus de gestion du risque institutionnel.

Acceptée et en cours d'application

L'UNICEF a entamé des discussions internes sur la nécessité de revoir les dispositions régissant le retour au travail du personnel, y compris celles relatives à l'octroi d'aménagements visant à faciliter le processus de retour. L'organisation joue un rôle actif au niveau interinstitutionnel par l'intermédiaire du Conseil stratégique des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être et continuera à plaider en faveur de la prise en compte des considérations liées à la santé mentale dans les dispositions régissant le retour au travail du personnel.

Acceptée et en cours d'application

Les conseillers de l'UNICEF se conforment déjà aux normes professionnelles établies par le Groupe des conseillers du personnel et des spécialistes du stress des Nations Unies, sont des professionnels de la santé mentale agréés ou enregistrés, et ont tous les mois accès à un suivi clinique individuel pris en charge par l'UNICEF. L'organisation offre également aux

*Recommandations pertinentes**Observations*

spécialistes du stress des Nations Unies et approuvées par le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que sur les éléments clés mis en évidence par le CCI dans le présent rapport.

Recommandation 8

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent veiller à ce que leur organisation respective collabore à la cartographie des capacités de soutien psychosocial disponibles en tous lieux et prennent en compte les capacités de l'ensemble du système lors de l'élaboration de leurs plans d'action sur le lieu de travail, en tirant parti des services partagés, du partage des coûts et d'autres modèles pour garantir une prestation rentable et efficace.

Recommandation 9

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent veiller à ce que leurs plans d'action pour la santé mentale et le bien-être du personnel sur le lieu de travail, qui doivent être élaborés d'ici à la fin de 2025, mettent en avant les obstacles à l'accès aux services de soutien psychosocial, notamment en donnant la priorité à la réduction de la stigmatisation par l'intermédiaire d'initiatives de sensibilisation à la santé mentale, d'actions de proximité et de mesures de promotion de la santé.

Recommandation 10

D'ici à 2026, pour maximiser le retour sur investissement, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies doivent veiller à ce que les programmes et activités en faveur du bien-être s'inscrivent dans l'approche factuelle de l'organisation en matière de santé mentale et de bien-être, et la complètent, et fassent l'objet d'une évaluation et d'un suivi réguliers.

conseillers des possibilités de formation professionnelle continue.

L'UNICEF s'efforce de renforcer la coordination de son équipe de conseillers du personnel à l'échelle mondiale tout en améliorant les dispositifs de signalement afin de mieux identifier les problèmes systématiques.

Acceptée et en cours d'application

L'UNICEF est favorable à cette recommandation et collaborera à tout exercice de cartographie mené par le Groupe de gestion du stress traumatique du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies. Le ou la responsable de la section chargée du bien-être du personnel fait partie du Groupe de travail interinstitutions sur la gestion du stress traumatique, qui envisage l'élaboration d'une carte thermique du soutien psychosocial dans le cadre de son plan de travail pour 2024. Les résultats de cet exercice offriront à l'UNICEF une solide base pour l'étude du partage des coûts et d'autres modèles relatifs aux postes de conseillers du personnel qui sont axés sur le soutien au personnel dans les lieux d'affectation en situation d'urgence.

Acceptée et en cours d'application

L'une des priorités de l'équipe de l'UNICEF chargée du bien-être du personnel est de réduire la stigmatisation par l'intermédiaire de la santé mentale, de l'alphabétisation et de l'amélioration de la communication, afin de renforcer la sensibilisation aux problèmes de santé mentale. L'UNICEF a défini des mesures de référence pour évaluer la stigmatisation et la sensibilisation à la santé mentale dans le cadre d'un sondage rapide sur la santé mentale.

Acceptée et en cours d'application

Comme indiqué dans la réponse à la recommandation 2, l'utilisation d'approches fondées sur des données et éléments probants a déjà été documentée concernant les programmes et les activités en faveur du bien-être. Dans son rapport annuel, la Division des ressources humaines de l'UNICEF aborde le suivi et l'évaluation desdits programmes et activités.

Le tableau de bord des indicateurs élaboré dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être pour 2024 et au-delà sert à

*Recommandations pertinentes**Observations*

Recommandation 11

Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent envisager d'intégrer, d'ici à la fin de 2024, les considérations relatives à la santé mentale et au bien-être dans les programmes de formation, en particulier dans ceux qui s'adressent aux cadres, afin de faciliter la discussion, d'améliorer l'apprentissage et d'épauler les employés souffrant de troubles mentaux.

rendre compte chaque année des progrès accomplis par rapport aux 12 indicateurs spécifiés.

Acceptée et en cours d'application

L'une des priorités en matière de santé mentale et de bien-être énoncées dans la stratégie « OneHR » de l'UNICEF pour 2022-2025 est de renforcer la capacité des responsables en tant que principaux partenaires au service de la santé mentale de leurs équipes, tout en se concentrant sur leur bien-être. Un module visant à aider les responsables à favoriser le bien-être de leurs équipes est inclus dans le programme de soutien aux personnels d'encadrement qui a été déployé au début de 2024. En outre, l'UNICEF joue un rôle actif dans le Groupe de travail du Conseil stratégique des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être, qui est en train d'élaborer la deuxième phase du programme « Lead and Learn » (Diriger et apprendre) de l'École des cadres du système des Nations Unies, intitulée « Mental Health for Managers » (La santé mentale des personnels d'encadrement).

Annexe II

Récapitulatif de l'état d'avancement de l'application des recommandations adressées à l'UNICEF par le Corps commun d'inspection avant 2023 et acceptées

<i>Référence du rapport du CCI</i>	<i>Numéro et synthèse de la recommandation</i>	<i>Adressée à</i>	<i>État d'avancement</i>
JIU/REP/2019/8² Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies	8) Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent permettre à tous les membres du personnel du système des Nations Unies de concourir pour les postes vacants sur une base égale à celle établie pour leur propre personnel, tout en tenant compte de la réduction des effectifs, des suppressions de postes et de l'administration des rotations de personnel.	Chefs de secrétariat	Mise en œuvre
JIU/REP/2020/5 Gestion du risque institutionnel : approches et utilisations dans les entités des Nations Unies	1) Les organes délibérants doivent intégrer la gestion du risque institutionnel dans les réunions au moins une fois par an, avec une couverture substantielle déterminée par le mandat de l'organisme, le réseau de terrain et l'exposition aux risques. 2) Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent réaliser un examen complet confrontant la mise en œuvre de leur gestion du risque institutionnel aux conditions 1 à 9 définies par le CCI dans le présent rapport. 4) Les organes délibérants doivent veiller à établir des rapports sur les résultats d'un examen exhaustif de la mise en œuvre de la gestion du risque institutionnel selon les critères 1 à 9 du CCI.	Organes délibérants Chefs de secrétariat Organes délibérants	Mise en œuvre Mise en œuvre Mise en œuvre

² Les numéros d'identification des rapports du CCI ne correspondent pas à leur année de publication.

<i>Référence du rapport du CCI</i>	<i>Numéro et synthèse de la recommandation</i>	<i>Adressée à</i>	<i>État d'avancement</i>
JIU/REP/2020/8 Examen de l'intégration des considérations de durabilité environnementale dans les entités des Nations Unies	5) Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent veiller à ce que tous les processus de recrutement et de sélection, ainsi que les systèmes d'évaluation des performances, intègrent la compréhension de la durabilité environnementale et les comportements en la matière en leur accordant suffisamment d'importance, et rendre compte de la mise en œuvre auprès des organes délibérants et directeurs à partir de 2023.	Chefs de secrétariat	Mise en œuvre
JIU/REP/2021/4 Examen de la gestion des partenaires d'exécution au sein des organismes des Nations Unies	6) Avant la fin de l'année 2023, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies doivent intégrer les risques relatifs aux partenaires d'exécution dans les cadres de gestion des risques de leurs organisations respectives.	Chefs de secrétariat	En cours d'application
JIU/REP/2021/5 Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies	4) Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies doivent, d'ici à 2024 et avec l'appui de l'organisation, évaluer l'efficacité et l'efficacités (y compris le rapport coûts-avantages) de leurs programmes de transparence financière et de déclaration d'intérêt et, sur la base des résultats de cette évaluation, proposer la modification des politiques concernées.	Chefs de secrétariat	En cours d'application