



**Conseils d'administration du  
Programme des Nations Unies pour  
le développement, du Fonds des  
Nations Unies pour la population et  
du Bureau des Nations Unies pour les  
services d'appui aux projets**

Distr. : générale  
22 mai 2024

Original : anglais

Session annuelle de 2024  
Du 3 au 7 juin 2024, New York  
Point 14 de l'ordre du jour provisoire  
Rapport annuel de la Directrice exécutive du FNUAP

**Fonds des Nations Unies pour la population**

**Rapport sur les recommandations du Corps commun d'inspection en 2023**

*Résumé*

Conformément à la résolution 59/267 de l'Assemblée générale du 23 décembre 2004 et à la résolution 62/246 du 3 avril 2008, le présent rapport fournit une synthèse des réponses de la direction du FNUAP aux recommandations du Corps commun d'inspection (CCI). Il attire l'attention sur des recommandations spécifiques adressées aux organes délibérants des organisations du système des Nations Unies.

Le présent document se concentre sur les trois rapports et une note du CCI concernant le FNUAP publiés depuis le dernier rapport au Conseil d'administration en 2023 et reçus par l'organisation avant la préparation du présent document. Sur les 21 recommandations relatives au FNUAP figurant dans les trois rapports et la note, 17 sont adressées à la direction du FNUAP et quatre au Conseil d'administration en tant qu'organe délibérant du Fonds. Le présent rapport fournit les réponses de la direction du FNUAP aux 21 recommandations pertinentes et comprend une mise à jour de l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations contenues dans les précédents rapports du CCI publiés en 2022 et 2021.

*Éléments de décision*

Le Conseil d'administration peut prendre note du présent rapport, y compris des réponses de la direction aux quatre recommandations du Corps commun d'inspection destinées à être examinées par le Conseil d'administration.

*Remarque : Le présent document a été établi dans son intégralité par le FNUAP.*



## I. Aperçu des rapports et des notes du Corps commun d'inspection.

1. Le présent document fournit une synthèse des trois rapports et d'une note du Corps commun d'inspection (CCI) qui présentent de l'intérêt pour le FNUAP et qui ont été reçus depuis le précédent rapport au Conseil d'administration [DP/FPA/2023/4 (Partie II)] et avant la rédaction du présent document. Il ne contient pas de résumé de l'examen réalisé par le CCI relatif à la gestion et à l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population ([JIU/REP/2023/1](#)), car une réponse séparée de la direction ([DP/FPA/2023/CRP.4](#), document en anglais) a été présentée au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2023. Une mise à jour de cette réponse de la direction sera fournie en annexe à l'examen à mi-parcours du Plan stratégique 2022-2025 (DP/FPA/2024/4 (Partie I)).

- (a) Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organisations du système des Nations Unies ([JIU/NOTE/2022/Rev.1](#), document en anglais) ;
- (b) Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies ([JIU/REP/2023/2](#), document en anglais) ;
- (c) Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies ([JIU/REP/2023/3](#)) ;
- (d) Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être ([JIU/REP/2023/4](#)).

2. Les réponses de la direction aux recommandations pertinentes des rapports du CCI, y compris les recommandations soumises à l'examen de l'organe délibérant, sont présentées ci-dessous. L'annexe I du présent rapport contient un résumé statistique des rapports qui font l'objet du présent document, à l'exclusion de l'examen réalisé par le CCI de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population ([JIU/REP/2023/1](#)). Les annexes II et III donnent des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations et des notes publiées en 2021<sup>1</sup> et 2020, respectivement. L'annexe IV donne un aperçu des recommandations issues des rapports du CCI à l'échelle du système figurant dans le présent document, dans la mesure où elles concernent le FNUAP et s'adressent à l'organe directeur du FNUAP.

## II. Synthèse et examen des rapports et des recommandations pertinents du Corps commun d'inspection.

### A. Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organisations du système des Nations Unies ([JIU/NOTE/2022/Rev.1](#), document en anglais)

3. Dans ce rapport, le CCI souligne l'urgence de lutter contre le racisme et la discrimination raciale au sein du système des Nations Unies afin de maintenir sa crédibilité dans la gouvernance mondiale et d'assurer le bien-être de son personnel. Il révèle qu'en dépit de certains progrès, le racisme reste un problème largement répandu et mal abordé au sein des Nations Unies, ce qui nécessite une stratégie globale à l'échelle du système. L'absence de définitions claires de termes clés tels que « race » et « racisme » entrave l'analyse et l'action pratiques. Le rapport critique les pratiques de gestion actuelles qui ne sont pas à la hauteur de la gravité du problème et souligne qu'un accent biaisé est mis sur les réformes structurelles plutôt que sur les comportements individuels et managériaux. Il souligne l'importance d'une approche équilibrée pour un changement durable et met en évidence l'insuffisance de la lutte contre l'intersectionnalité et de la garantie de l'égalité des chances. Malgré ces difficultés, le CCI constate que les organisations des Nations Unies déploient des efforts considérables pour lutter

---

<sup>1</sup> Il s'agit notamment du rapport du CCI de 2021 (publié en 2022), qui est présenté dans le document DP/FPA/2023/4 (Partie II).

contre le racisme, ce qui laisse entrevoir la possibilité d'un changement positif et d'un impact plus large contre la discrimination.

4. L'examen contient six recommandations, qui sont adressées à la Directrice exécutive.

5. En ce qui concerne la *recommandation 1*, le FNUAP l'accepte et considère qu'elle est en cours de mise en œuvre. Le FNUAP est prêt à apporter son point de vue et ses commentaires dans le but d'établir un ensemble commun de catégories pour l'auto-identification volontaire du personnel ainsi qu'à des fins de suivi, d'analyse, d'évaluation et de rapport sur les progrès et les succès dans la réalisation des objectifs d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

6. En 2024, le FNUAP a obtenu la certification EDGE Move, le deuxième niveau de la norme mondiale pour l'égalité de genre, et a réaffirmé son engagement en faveur de l'équité intersectionnelle en renouvelant sa certification EDGEplus, initialement reçue en 2022 en tant que première organisation des Nations Unies à le faire. Cette certification souligne l'engagement du FNUAP en faveur de l'égalité salariale, de l'équité en matière de recrutement et de promotion, de la flexibilité des conditions de travail et de la promotion d'une culture organisationnelle inclusive. Reconnue pour son approche rigoureuse et axée sur l'impact, la certification EDGE évalue les organisations sur l'équité de genre et intersectionnelle à travers quatre piliers : la représentation du vivier de talents, l'équité salariale, l'efficacité des politiques et des pratiques, et l'inclusion culturelle, garantissant que les efforts continus du FNUAP sont vérifiés par des tiers indépendants pour maintenir l'intégrité et la crédibilité. Pour en savoir plus et obtenir la liste complète des organisations certifiées EDGE, consultez le site Internet suivant [www.edge-cert.org/certified-organizations](http://www.edge-cert.org/certified-organizations).

7. Le FNUAP accepte les recommandations 2, 3, 4, 5 et 6 et considère qu'elles sont en cours de mise en œuvre.

**B. Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies ([JIU/REP/2023/2](#), document en anglais)**

8. Le rapport analyse les mécanismes de recours internes préalables à la saisine du tribunal pour les fonctionnaires du système des Nations Unies, dans le but d'évaluer et de comparer l'efficacité et l'efficience de ces systèmes pour les employés contestant des décisions administratives. Identifiant deux modèles principaux de justice interne (la structure entièrement professionnalisée du Secrétariat des Nations Unies et le modèle d'examen par les pairs qui prévaut dans les institutions spécialisées), l'étude évalue leur performance, souligne les points forts et suggère des améliorations pour chacun d'entre eux. Tout en reconnaissant le succès général de ces modèles en matière de recours, le rapport souligne les domaines à améliorer, notamment la normalisation des procédures, l'amélioration de la gestion des dossiers et la garantie de l'équité relative à la représentation juridique. Il propose sept recommandations formelles et vingt-cinq recommandations informelles pour affiner ces mécanismes, en mettant l'accent sur l'amélioration de la coopération, de la cohérence et du rapport coût-efficacité dans l'ensemble du système des Nations Unies.

9. Le rapport comprend sept recommandations formelles, dont une seule (la recommandation 5) concerne le FNUAP. Elle est adressée au Conseil d'administration pour examen et est analysée plus en détail et commentée à l'annexe IV.

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

10. Le rapport du CCI, intitulé « Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies » (JIU/REP/2023/3), constitue un suivi complet de son examen de 2011, visant à évaluer l'évolution et la mise en œuvre des dispositifs d'application du principe de responsabilité au sein des organisations des Nations Unies. Cette analyse couvre l'examen et l'acceptation des recommandations précédentes, les mises à jour du dispositif d'application du principe de responsabilité de référence, les comparaisons avec les dispositifs actuels, l'évaluation des pratiques de suivi en termes d'efficacité et d'efficience, ainsi qu'un examen des initiatives conjointes des Nations Unies en matière de responsabilité.

Soulignant l'évolution de la complexité des besoins en matière de responsabilité, y compris les attentes des parties prenantes et la cohérence de l'ensemble du système, le rapport met en évidence les divergences dans la capacité des dispositifs existants à refléter pleinement ces dynamiques.

11. En outre, le dispositif d'application du principe de responsabilité de référence du CCI actualisé en 2023 introduit de nouveaux éléments et principes pour mieux s'aligner sur le contexte opérationnel contemporain des entités des Nations Unies, en mettant l'accent sur des lignes de responsabilité claires, un comportement éthique et une utilisation efficace des ressources. Il propose une nouvelle définition des dispositifs d'application du principe de responsabilité afin de faciliter une approche plus structurée et systématique. Le rapport préconise la mise en place d'un modèle de maturité commun pour le dispositif d'application du principe de responsabilité du système des Nations Unies afin de renforcer la cohérence et l'efficacité de l'ensemble du système. Il souligne le rôle important des organes délibérants et directeurs dans le processus du principe de responsabilité et recommande des évaluations régulières de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs afin de s'assurer que ces derniers s'adaptent à des situations complexes et dynamiques.

12. Le rapport comprend cinq recommandations formelles : les recommandations 3, 4 et 5 sont adressées à la Directrice exécutive, tandis que les recommandations 1 et 2 sont soumises à l'examen du Conseil d'administration. L'annexe IV présente un examen détaillé et des commentaires sur ces recommandations.

13. Le FNUAP s'aligne sur la réponse du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination au rapport ([A/78/595/Add.1](#)).

14. En ce qui concerne la *recommandation 3*, le FNUAP reconnaît l'importance d'utiliser des données fiables sur les coûts pour évaluer l'efficacité opérationnelle, en indiquant que l'analyse et la communication des coûts sont déjà intégrées dans plusieurs rapports présentés au Conseil d'administration, notamment les comptes annuels vérifiés, le rapport annuel d'évaluation et les rapports annuels du Comité consultatif de surveillance, du Bureau des services d'audit et d'investigation ainsi que du Bureau de la déontologie. Le FNUAP craint que l'introduction d'un nouveau rapport à l'intention de l'organe directeur ne soit pas efficace et ne conduise potentiellement à une surcharge d'informations sans valeur ajoutée substantielle, concrétisant le principe selon lequel « plus n'est pas nécessairement mieux ». En outre, le FNUAP souligne l'absence de lignes directrices claires sur la valeur incrémentielle d'une estimation détaillée des éléments individuels du dispositif d'application du principe de responsabilité au-delà de ce qui est déjà fourni dans les rapports existants du Conseil d'administration. C'est pourquoi le FNUAP n'accepte pas cette recommandation.

15. La *recommandation 4* ne relève pas de la compétence exclusive du FNUAP. Toutefois, le FNUAP contribuera activement à l'élaboration d'un modèle d'évaluation de la maturité du dispositif d'application du principe de responsabilité des Nations Unies par le biais d'un engagement interinstitutions et l'adaptera à la structure du FNUAP d'ici la fin du premier trimestre 2027.<sup>2</sup>

16. En ce qui concerne la *recommandation 5*, le FNUAP apprécie l'importance d'évaluer la maturité de son dispositif d'application du principe de responsabilité par rapport au modèle de maturité du dispositif de référence commun au système des Nations Unies. La mise en œuvre de cette recommandation ne relève pas de la seule compétence du FNUAP, car elle dépend de l'élaboration d'un modèle d'évaluation de la maturité du dispositif d'application du principe de responsabilité des Nations Unies par le biais d'un engagement interinstitutions. Le FNUAP s'engage à procéder à une évaluation de la maturité de son dispositif d'application du principe de responsabilité au plus tôt un an après la mise en œuvre de la quatrième recommandation et consultera le Conseil d'administration pour obtenir les orientations nécessaires afin de partager les résultats de cette phase d'évaluation d'ici le premier trimestre 2028.

#### **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. Le rapport du CCI intitulé « Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être » (JIU/REP/2023/4) fournit une évaluation complète de la manière dont les

<sup>2</sup> Le délai estimé est susceptible d'être modifié en fonction des résultats des initiatives interinstitutions connexes.

organisations des Nations Unies abordent la santé mentale et le bien-être de leur personnel, sous l'influence de leurs modèles opérationnels, de leurs mandats et de leurs cultures internes distincts. L'examen se concentre sur l'évaluation des stratégies, des politiques et des pratiques en matière de santé mentale ; sur l'analyse des structures organisationnelles pour les mesures de prévention et de protection ; sur l'examen des mécanismes à l'échelle du système et des initiatives interinstitutions ; et sur l'identification des meilleures pratiques et des enseignements tirés au sein des entités des Nations Unies.

18. Cet examen sans précédent prend toute son importance dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de la conclusion de la phase initiale de la Stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être (2018-2023). Il révèle un déclin inquiétant de la santé mentale du personnel avant la pandémie, soulignant la nécessité d'une approche basée sur les preuves. Les résultats montrent que seule la moitié des organisations examinées disposent d'une stratégie ou d'un plan d'action spécifique en matière de santé mentale et de bien-être, et qu'elles sont encore moins nombreuses à collecter des données pertinentes. En outre, moins de la moitié ont intégré la santé mentale et le bien-être dans leurs cadres de politique, et la plupart n'ont pas de politiques de retour au travail ou d'aménagements raisonnables. Le CCI souligne l'importance de la cartographie des capacités interinstitutions et de la résolution des problèmes structurels liés à l'affectation des conseillers dans les zones à haut risque.

19. Le rapport comprend onze recommandations formelles : neuf recommandations concernent le FNUAP ; huit recommandations sont adressées à la Directrice exécutive (recommandations 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 et 11) ; une recommandation est adressée au Conseil d'administration (recommandation 3) pour examen et est examinée plus en détail ainsi que commentée à l'annexe IV.

20. Le FNUAP s'aligne sur la réponse du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination au rapport ([A/78/695/Add.1](#)).

21. En ce qui concerne la *recommandation 1*, le FNUAP soutient la recommandation de nommer un·e représentant·e pour participer au Conseil de mise en œuvre de la Stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être. Le FNUAP a agi en 2023 pour identifier cette personne et a actuellement nommé le Directeur adjoint de la division des ressources humaines. Le FNUAP soutient pleinement cette recommandation et se réjouit qu'un représentant actif participe à ce Conseil de mise en œuvre, comme cela a été demandé. Le FNUAP considère donc que cette recommandation a déjà été mise en œuvre.

22. En ce qui concerne la *recommandation 2*, le FNUAP accepte la recommandation de définir une approche organisationnelle de la santé mentale et du bien-être de son personnel et de sa conception, basée sur des preuves et guidée par des données, d'ici à la fin de l'année 2025, ainsi qu'un plan d'action sur le lieu de travail qui reflète ses principes dans son processus de gestion globale des risques, son cadre de santé et de sécurité au travail et ses stratégies en matière de ressources humaines. L'une des actions déjà mises en œuvre à cet égard est le lancement de la Stratégie pour le personnel du FNUAP à l'horizon 2030 en décembre 2022. Cette stratégie vise à soutenir le FNUAP dans l'évolution et la transformation de l'organisation afin de réaliser son ambitieux Plan stratégique 2022-2025 et ses objectifs transformateurs. La Stratégie pour le personnel a été élaborée dans le cadre d'un processus de co-création, avec la participation de plus de 600 personnes au sein du FNUAP par le biais d'enquêtes, d'entretiens et de groupes de discussion. Trois piliers soutiennent la Stratégie pour le personnel, qui s'appuie sur les nombreux travaux organisationnels déjà réalisés par le FNUAP et sert de principes directeurs pour tout travail de conception, de stratégie et d'initiative concernant le personnel à l'avenir. Il s'agit notamment du pilier « Construire notre lieu de travail du futur », axé sur les changements culturels et comportementaux nécessaires pour transformer le FNUAP, en particulier pour faire en sorte que le FNUAP soit un espace inclusif, sain et sûr pour tous ; en soulignant la nécessité de faire preuve d'agilité et en se préparant à faire face à des circonstances en constante évolution.

23. En ce qui concerne la *recommandation 4*, le FNUAP accepte de procéder à un examen des structures en place pour régir le retour au travail ainsi que d'élaborer et de développer des procédures opérationnelles normalisées.

24. En ce qui concerne la *recommandation 5*, le FNUAP l'accepte et a déjà pris des mesures afin d'établir des exigences claires pour le rôle de Conseiller/Conseillère psychosocial·e régional·e, en incorporant les orientations sur les normes professionnelles pour les conseillers, telles qu'elles ont été préparées par le Groupe des conseillers

du personnel des Nations Unies chargés de la gestion du stress, y compris des exigences clairement articulées en matière de formation et d'expérience dans la description d'emploi pour le rôle de Conseiller/Conseillère du personnel. Le FNUAP considère que la recommandation a déjà été mise en œuvre.

25. En ce qui concerne la *recommandation 8*, le FNUAP l'accepte et prend actuellement des mesures pour recenser les capacités de soutien psychosocial disponibles dans tous les lieux et pour envisager des capacités à l'échelle du système, notamment en tirant parti des capacités déjà mises en place par le Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies.

26. En ce qui concerne la *recommandation 9*, le FNUAP l'accepte et considère qu'elle est en cours de mise en œuvre. En 2024, les sept conseillers régionaux du FNUAP ont mis en place le cadre nécessaire pour élaborer des plans d'action relatifs à la santé mentale et au bien-être sur le lieu de travail au niveau des bureaux régionaux et de pays. Ils s'efforcent actuellement de mener des actions de sensibilisation, d'établir un réseau et de développer des canaux de communication et des possibilités d'exposition à diverses initiatives et activités liées à la connaissance de la santé mentale et du bien-être. L'identification des obstacles à l'accès à ces services de soutien est un indicateur intégré qui fait actuellement l'objet d'un suivi par le biais des mécanismes de rapports mensuels des conseillers régionaux.

27. En ce qui concerne la *recommandation 10*, le FNUAP l'accepte. La Stratégie pour le personnel du FNUAP à l'horizon 2030 énonce des mesures stratégiques essentielles concernant les critères, les initiatives et les activités en matière de santé mentale et de bien-être : (a) développer un cadre de santé mentale et de soutien psychosocial (SMSPS) et de bien-être aligné sur la Stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail ; (b) mettre en œuvre un plan d'action de SMSPS et de bien-être axé sur la création d'un lieu de travail sain, la réduction de la stigmatisation et la garantie d'un soutien au personnel souffrant de problèmes de santé mentale ; (c) promouvoir une culture d'environnement de travail sain en sensibilisant le personnel et en renforçant la capacité des responsables à créer des lieux de travail sains ; (d) fournir et coordonner soigneusement le soutien psychosocial entre les ressources locales, régionales et organisationnelles qui seront disponibles pour fournir des services de conseil confidentiels et des orientations vers le FNUAP ; et (e) prendre en compte les facteurs de risque de SMSPS et de bien-être dans l'articulation des responsabilités et des plans d'urgence.

28. En outre, le FNUAP a intégré de manière transparente les trois piliers définis par la Stratégie du système des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être dans ses plans de travail annuels et mensuels, ses mécanismes de suivi et ses cadres d'établissement de rapports. Ces piliers sont les suivants : (a) prévenir les risques pour la santé mentale au travail ; (b) promouvoir le bien-être et protéger la santé mentale au travail ; et (c) soutenir le personnel souffrant de problèmes de santé mentale. Parallèlement à ces piliers, le FNUAP est guidé par les indicateurs suivants, définis par la stratégie : (a) l'évaluation des risques ; (b) la formation des responsables ; (c) la promotion d'un travail digne ; (d) l'intégration des politiques et des pratiques ; (e) les activités de réduction de la stigmatisation ; (f) l'accès au soutien psychosocial ; (g) la formation à la compréhension de la santé mentale ; (h) le contrôle de la qualité du soutien psychosocial ; (i) la mise en œuvre d'initiatives en faveur du bien-être ; (j) l'encadrement ; (k) l'établissement de rapports ; et (l) la participation. Cette intégration stratégique place le FNUAP dans une position plus forte pour garantir une approche globale de la santé mentale et du bien-être sur le lieu de travail.

29. En ce qui concerne la *recommandation 11*, le FNUAP l'accepte et continuera à développer et à établir des mécanismes pour suivre, évaluer et garantir que les programmes et les activités de bien-être sont intégrés dans son approche organisationnelle de la santé mentale et du bien-être du personnel.

### III. État d'avancement de la mise en œuvre par le FNUAP des recommandations du Corps commun d'inspection

30. Les trois rapports et une note du CCI, publiés en 2023 et reçus par le FNUAP avant la date limite du présent rapport, contenaient 21 recommandations adressées au FNUAP. Parmi celles-ci, 17 sont acceptées, deux ne relèvent pas de la compétence exclusive du FNUAP, et deux sont refusées.

31. Conformément à la résolution 60/258 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui demande au CCI d'intensifier le dialogue avec les organisations participantes afin de renforcer la mise en œuvre de ses recommandations, le CCI a demandé des informations sur le suivi de ses recommandations. Sur l'ensemble des recommandations du CCI émises entre 2015 et 2022, le FNUAP en a accepté 237 (93 %), tandis que 18 (7 %) ont été refusées ou ne sont pas pertinentes. Parmi celles qui ont été acceptées, 217 (92 %) ont été mises en œuvre et 20 (8 %) sont en cours de réalisation.

32. Les annexes II et III du présent rapport font le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations les plus récentes des rapports publiés en 2021 et 2020.

33. Sur les 26 recommandations des rapports du CCI publiés en 2021 qui concernent le FNUAP (voir annexe II),<sup>3</sup> 22 (85 %) sont acceptées, une n'est pas pertinente et trois (11 %) sont refusées. Seize recommandations (73 %) ont été mises en œuvre,<sup>4</sup> tandis que les six autres (27 %) sont en cours de réalisation et en bonne voie.

34. De même, sur les 45 recommandations concernant le FNUAP figurant dans les rapports du CCI publiés en 2020 (voir annexe III),<sup>5</sup> deux ne sont pas pertinentes. Les 43 recommandations restantes (96 %) sont acceptées, 41 (95 %) ayant été mises en œuvre, et les deux restantes étant en cours de réalisation et en bonne voie (5 %).

35. De plus amples détails sur les recommandations sont fournis en ligne dans le système de suivi du CCI et mis à la disposition des États membres.

36. Le FNUAP s'engage à suivre la mise en œuvre des recommandations restantes du CCI qui le concernent et à poursuivre sa contribution aux diverses initiatives du CCI à l'avenir.

---

<sup>3</sup> Pour les recommandations examinées par le Conseil d'administration en 2021 ou 2022.

<sup>4</sup> Données extraites en mars 2024.

<sup>5</sup> Si elles ont été examinées par le Conseil d'administration en 2020 ou 2021.

## ANNEXE I

## Résumé des rapports, notes et lettres de recommandations inclus dans le présent rapport et présentant un intérêt pour le FNUAP

| Référence du rapport   | Titre du rapport  | Total des recommandations | Affectée au FNUAP | Non pertinente/ ne relevant pas des compétences exclusives du FNUAP | État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations présentant un intérêt pour le FNUAP |               |           |
|--|---|---------------------------|-------------------|---|---|---------------|-----------|
|  |   |                           |                   |   | Non acceptée  | Acceptée      |           |
|  |   |                           |                   |   |   | Mise en œuvre | En cours  |
| <a href="#">JIU/NOTE/2022/Rev.1</a>                                | Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organisations du système des Nations Unies | 6                         | 6                 | -   | -   | -             | 6         |
| <a href="#">JIU/REP/2023/2</a>                                     | Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies      | 7                         | 1                 | -   | 1   | -             | -         |
| <a href="#">JIU/REP/2023/3</a>                                     | Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies   | 5                         | 5                 | 2   | 1   | -             | 2         |
| <a href="#">JIU/REP/2023/4</a>                                     | Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être  | 11                        | 9                 | -   | -   | 1             | 8         |
| <b>Total dans le rapport au Conseil d'administration pour 2023</b> |   | <b>29</b>                 | <b>21</b>         | <b>2</b>  | <b>2</b>  | <b>1</b>      | <b>16</b> |

Le rapport suivant du CCI, daté de 2023, était destiné au FNUAP. Une réponse distincte de la direction a été fournie lors de la session annuelle de 2023.

- JIU/REP/2023/1 : examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population.

Le rapport suivant du CCI, daté de 2023, n'est pas pertinent pour le FNUAP :

- JIU/REP/2023/5 : examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.

Les rapports suivants ont été reçus après la date du calendrier et seront inclus dans le rapport de l'année prochaine.

- JIU/REP/2023/6 (document en anglais) : les modalités de travail flexibles dans les organisations du système des Nations Unies.
- JIU/REP/2023/7 (document en anglais) : examen de la gouvernance et du contrôle des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- JIU/REP/2023/8 (document en anglais) : examen de l'emploi du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et des modalités contractuelles connexes dans les organisations du système des Nations Unies.

## ANNEXE II

## État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations du CCI figurant dans les rapports de 2021, au 31 mars 2024

| Référence du rapport  | Titre du rapport  | Total des recommandations | Affectée au FNUAP | Non pertinente | État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations présentant un intérêt pour le FNUAP |               |          |
|---|---|---------------------------|-------------------|----------------|---|---------------|----------|
|   |   |                           |                   |                | Non acceptée  | Acceptée      |          |
|   |   |                           |                   |                |   | Mise en œuvre | En cours |
| <a href="#">JIU/ML/2021/1</a>   | Lettre de recommandations sur la garantie de l'intégrité des documents, des dossiers et des archives des organisations du système des Nations Unies   | 1                         | 1                 | -              | -   | -             | 1        |
| <a href="#">JIU/REP/2021/2</a>  | Examen de l'appui apporté par le système des Nations Unies aux pays en développement sans littoral dans l'application du Programme d'action de Vienne | 9                         | 3                 | -              | -   | 3             | -        |
| <a href="#">JIU/REP/2021/3</a>  | La cybersécurité dans les entités du système des Nations Unies  | 5                         | 2                 | -              | -   | 2             | -        |
| <a href="#">JIU/REP/2021/4</a>  | Examen de la gestion des partenaires d'exécution dans les entités des Nations Unies   | 10                        | 10                | -              | 2   | 3             | 5        |
| <a href="#">JIU/REP/2021/5</a>  | Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies  | 4                         | 4                 | -              | -   | 4             | -        |
| <a href="#">JIU/REP/2021/6</a>  | Gestion de la continuité des opérations dans les entités des Nations Unies  | 6                         | 6                 | 1              | 1   | 4             | -        |
| <b>Total dans le rapport au Conseil d'administration pour 2021 et 2022 (2024)</b> |   | <b>35</b>                 | <b>26</b>         | <b>1</b>       | <b>3</b>  | <b>16</b>     | <b>6</b> |

Le rapport suivant du CCI, daté de 2022, n'est pas pertinent pour le FNUAP :

JIU/REP/2022/1 (document en anglais) : examen de la gestion et de l'administration du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat).

## ANNEXE III

## État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations du CCI figurant dans les rapports de 2020, au 31 mars 2024

| Référence du rapport  | Titre du rapport   | Total des recommandations | Pertinente(s) pour le FNUAP | Y compris pour les organes directeurs |          |          | État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations présentant un intérêt pour le FNUAP |              |
|---|--|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|----------|----------|---|--------------|
|   |  |                           |                             |                                       |          |          | Non pertinente  | Non acceptée |
| <a href="#">JIU/REP/2020/1</a>  | Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête | 10                        | 7                           | 6                                     | -        | -        | 7   | -            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/2</a>  | Politiques et plateformes d'appui à la formation : améliorer la cohérence, la coordination et la convergence | 9                         | 6                           | 1                                     | -        | -        | 5   | 1            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/3</a>  | Le partage des locaux dans le système des Nations Unies : pratiques actuelles et perspectives                | 8                         | 7                           | 1                                     | -        | -        | 7   | -            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/5</a>  | Gestion du risque institutionnel : approches et utilisations dans les entités des Nations Unies              | 4                         | 4                           | 2                                     | -        | -        | 4   | -            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/6</a>  | Le multilinguisme dans le système des Nations Unies  | 7                         | 6                           | 3                                     | -        | -        | 6   | -            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/7</a>  | Les applications de la chaîne de blocs dans le système des Nations Unies : préparer leur arrivée             | 8                         | 5                           | 2                                     | 1        | -        | 4   | -            |
| <a href="#">JIU/REP/2020/8</a>  | Examen de l'intégration des considérations de durabilité environnementale dans les entités des Nations Unies | 10                        | 10                          | 1                                     | 1        | -        | 8   | 1            |
| <b>Total pour le rapport au Conseil d'administration pour 2020 (2024)</b> |  | <b>56</b>                 | <b>45</b>                   | <b>16</b>                             | <b>2</b> | <b>-</b> | <b>41</b>   | <b>2</b>     |

**Le rapport suivant du CCI, publié en 2020, n'est pas pertinent pour le FNUAP :**

JIU/REP/2020/4 : examen de la gestion et de l'administration de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

## ANNEXE IV

## Examen des recommandations pertinentes du Corps commun d'inspection en 2022 pour examen par le Conseil d'administration

| RECOMMANDATIONS   | COMMENTAIRES DE LA DIRECTION   |
|---|--|
| Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies ( <a href="#">JIU/REP/2023/2</a> , document en anglais) ;  |  |
| <p><b>Recommandation 5.</b> Les organes délibérants et directeurs des organisations du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs qui ne l'ont pas encore fait de leur présenter un rapport annuellement, à partir de 2025, sur le fonctionnement de leurs mécanismes internes de recours formels, y compris les mécanismes de recours spécialisés. Les rapports devraient contenir des détails sur le nombre, l'objet et l'issue des recours, y compris les cas jugés irrecevables ; des informations sur les caractéristiques démographiques des demandeurs ; et des informations sur la confirmation ou la révision des décisions faisant l'objet d'un recours, ventilées par type de procédure, le cas échéant.</p> | <p>Le CCI recommande que les organes directeurs demandent à leurs chefs de secrétariat respectifs de leur présenter un rapport annuellement sur le fonctionnement de leurs mécanismes de recours internes formels préalables à la saisine du tribunal, y compris les mécanismes de recours spécialisés. Le CCI recommande que les rapports contiennent des détails sur le nombre, l'objet et l'issue des recours, y compris les cas jugés irrecevables ; des informations sur les caractéristiques démographiques des demandeurs ; et des informations sur la confirmation ou la révision des décisions faisant l'objet d'un recours, ventilées par type de procédure, le cas échéant. Appliqué au FNUAP, le champ d'application d'un tel rapport s'appliquerait aux demandes d'évaluation de la gestion et de réfutation de l'évaluation des performances.</p> <p>Bien que les données soient en principe disponibles ou puissent être collectées, l'Administration est préoccupée par trois aspects de cette recommandation. Premièrement, les informations relatives aux demandes d'évaluation de la gestion sont déjà fournies chaque année à l'Assemblée générale par le biais du rapport annuel du Secrétaire général sur l'administration de la justice. Deuxièmement, la préparation et la soumission d'un rapport sur les données en question au Conseil d'administration représenteraient une charge administrative supplémentaire pour l'Administration et les membres du Conseil d'administration. Un tel rapport entraînerait également des coûts associés en termes de temps de travail. Troisièmement, les données concernées porteraient sur des questions techniques et administratives. On peut se demander si ces informations et données seraient significatives ou utiles au Conseil d'administration dans l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées.</p> |

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

**Recommandation 1.** Les organes délibérants et/ou directeurs des organisations du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat d'évaluer le dispositif d'application du principe de responsabilité de leur organisation par rapport à celui de référence actualisé du CCI et de l'ajuster si nécessaire, d'ici la fin de l'année 2024.

Le FNUAP se félicite de la recommandation d'adopter un dispositif global d'application du principe de responsabilité et de contrôle, en prévoyant de le mettre en place d'ici la fin de l'année 2025, pour qu'il soit pleinement opérationnel d'ici juin 2026. Ce dispositif intégrera des éléments des documents de gouvernance existants, y compris les règles et règlements du FNUAP, et tiendra compte des enseignements tirés de divers examens de contrôle, tels que l'examen du dispositif d'application du principe de responsabilité du CCI et un examen de la gouvernance lancé par le Conseil d'administration en 2023. Bien qu'il soutienne cette initiative, le FNUAP s'inquiète de la nature détaillée du dispositif et des critères proposés, soulignant les difficultés qu'ils peuvent poser pour leur application uniforme dans des organisations aux opérations décentralisées telles que le FNUAP.

Le FNUAP est d'accord avec la suggestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination de prolonger le délai de mise en œuvre (fin 2026) afin de donner aux organisations suffisamment de temps pour évaluer les dispositifs actuels, mener des consultations internes et externes approfondies, mettre à jour les dispositifs et obtenir les approbations nécessaires. Ce délai prolongé tient également compte de la pression financière potentielle de ces recommandations dans un contexte de ressources limitées. En outre, le FNUAP souligne que l'absence d'un dispositif autonome n'équivaut pas à un manque de responsabilité au sein d'une organisation. Il existe d'autres méthodes pour garantir que la responsabilité est intégrée dans les politiques, les procédures et les mécanismes de gouvernance existants d'une organisation, offrant ainsi une approche différente pour atteindre la responsabilité sans nécessiter un dispositif distinct.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Recommandation 2.</b> À partir de 2025, les organes délibérants et/ou directeurs des organisations du système des Nations Unies devraient veiller à ce que les plans de contrôle des bureaux du contrôle interne couvrent tous les éléments de leur dispositif d'application du principe de responsabilité respectif dans un délai raisonnable et à ce que, si la couverture est incomplète, une justification soit fournie.</p>               | <p>Le FNUAP reconnaît l'importance d'un plan de contrôle complet pour garantir la transparence et la responsabilité. Le Plan stratégique du FNUAP pour 2022-2025, son cadre de résultats et ses budgets sont alignés sur le dispositif d'application du principe de responsabilité du FNUAP (2007). Bien que le Bureau des services d'audit et d'investigation aligne ses plans d'assurance sur les périodes du Plan stratégique du FNUAP et couvre la plupart des éléments du dispositif d'application du principe de responsabilité par le biais d'engagements en matière d'audit individuel (c'est-à-dire les audits des bureaux de pays, des bureaux régionaux et des processus opérationnels), il utilise une méthodologie fondée sur les risques pour préparer ses plans annuels et effectue ses audits sur base de sondages afin d'obtenir une couverture adéquate pour rendre ses avis annuels sur les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne de l'organisation, dans la limite des ressources disponibles. Il est donc prévu que, conformément à l'approche fondée sur les risques, seule une couverture raisonnable (et non absolue) du dispositif puisse être réalisée dans un délai raisonnable (entendu ici, dans le contexte du dispositif d'application du principe de responsabilité existant, comme la durée du Plan stratégique du FNUAP et de son budget quadriennal, au minimum). Conformément à la décision 2023/7 du Conseil d'administration, depuis 2024 le Bureau des services d'audit et d'investigation présente ses plans d'assurance annuels au Conseil d'administration. Le Bureau des services d'audit et d'investigation a également entamé une collaboration étroite avec le Bureau indépendant d'évaluation du FNUAP, qui pourrait couvrir les aspects d'évaluation du dispositif d'application du principe de responsabilité. La condition relative à la fourniture d'une justification si la couverture du dispositif est incomplète est d'une importance cruciale pour l'acceptation de la recommandation et des aspects pratiques de sa mise en œuvre.</p> |
| <p><b>Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (<a href="#">JIU/REP/2023/4</a>)</b></p>  |   |
| <p><b>Recommandation 3.</b> Les organes délibérants et directeurs des organisations du système des Nations Unies devraient demander aux chefs de secrétariat de fournir, d'ici à la fin de l'année 2026, une mise à jour sur le développement et la mise en œuvre du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, élaboré selon leur approche organisationnelle fondée sur des preuves et guidée par des données.</p> | <p>Le FNUAP soutient la recommandation et reste disponible afin de fournir les mises à jour nécessaires sur le développement et la mise en œuvre du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail.</p>   |