



Assemblée générale

Distr. générale
2 janvier 2024
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Point 141 de l'ordre du jour
Corps commun d'inspection

Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies » ([JIU/REP/2021/4](#)).



I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies » (JIU/REP/2023/4), le Corps commun d'inspection examine les démarches institutionnelles adoptées en matière de santé mentale et de bien-être du personnel, tout en gardant à l'esprit que les modèles d'activité et les mandats façonnent les cultures internes, les profils de risque et les besoins opérationnels. Les objectifs de l'étude sont les suivants : a) examiner les stratégies, politiques et pratiques qui concernent la santé mentale et le bien-être du personnel des entités des Nations Unies ; b) analyser les structures et les fonctions institutionnelles pour s'assurer que des mesures de prévention et de protection sont en place ; c) examiner les mécanismes et les axes de travail correspondants à l'échelle du système ainsi que les initiatives interentités ; d) relever les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience des entités des Nations Unies.

II. Observations d'ordre général

2. Les entités saluent cette étude et remercient le Corps commun d'inspection de ce rapport utile, qui arrive à point nommé, et des efforts faits pour mieux comprendre la santé mentale et le bien-être psychosocial du personnel des Nations Unies dans l'ensemble du système. Le rapport comporte un aperçu de questions actuelles, étayées par divers points de mesure, et des recommandations impérieuses à l'intention des entités des Nations Unies.

3. Les entités se félicitent de la méthode utilisée par les Inspectrices, qui a permis de recueillir les vues de différentes parties prenantes et d'obtenir ainsi une vision globale des politiques et pratiques qui existent en matière de santé mentale et de bien-être. L'analyse complète des risques psychosociaux sur les lieux de travail des entités des Nations Unies et la démonstration des incidences qu'ils peuvent avoir, notamment financières, sont révélatrices et la démarche intégrative visant à appréhender les risques liés à la santé mentale et au bien-être au niveau des politiques est d'une grande utilité.

4. Les entités rappellent qu'elles ont souscrit à la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà à la quarante-sixième session du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, qui s'est tenue à Copenhague en octobre 2023, et confirment l'engagement qu'elles ont pris de créer un environnement de travail inclusif et durable où la santé mentale et le bien-être sont intégrés dans la culture et les systèmes institutionnels.

5. Les entités soulignent par ailleurs que le bien-être du personnel reste une question transversale et interdisciplinaire qui suppose l'existence d'un partenariat coordonné entre chaque siège, les divisions et les bureaux de pays (le cas échéant) visant à apporter un soutien à chaque fonctionnaire, cette responsabilité étant partagée et nécessitant un effort collectif.

6. Les entités adhèrent largement aux recommandations proposées, même si certains délais de mise en œuvre ne sont pas réalisables ou certaines recommandations sont jugées trop prescriptives. Des contraintes liées au contexte, notamment des contraintes budgétaires, seront prises en considération dans l'application de ces recommandations, comme il est souligné dans les commentaires ci-dessous.

III. Observations particulières sur les recommandations

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies devraient y nommer un représentant ou une représentante avant la première réunion du Conseil en 2024.

7. Les entités souscrivent à cette recommandation et apportent un appui à l'exécution de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà par le truchement de leur représentation au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être. L'augmentation du nombre des membres du Conseil permettra à celui-ci d'aborder des questions systémiques et de mieux appréhender le soutien qu'il convient d'apporter en matière de santé mentale et de bien-être dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient adopter, en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être de leur personnel, une démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants, et concevoir en la matière, d'ici à la fin de 2025, un plan d'action pour le lieu de travail dont les principes s'intégreront dans leur gestion des risques, leur cadre pour la santé et la sécurité au travail, et leurs stratégies en matière de ressources humaines.

8. Les entités souscrivent à cette recommandation et apprécient qu'il s'agisse d'une démarche institutionnelle de la santé mentale et du bien-être de leur personnel guidée par les données et fondée sur des éléments probants.

9. Le Conseil de mise en application de la Stratégie a élaboré un guide à cet effet et recensé des indicateurs dans la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être en 2024 et au-delà afin d'aider les entités à établir un plan d'action. Il s'agit notamment d'élaborer des outils destinés au personnel de direction et d'encadrement ainsi que des recommandations ayant trait à l'intégration de la santé mentale et du bien-être dans les stratégies et les cadres pertinents. Certaines entités soulignent qu'il importe de se concentrer non seulement sur les activités qui sont consignées dans le tableau de bord de la Stratégie mais aussi sur les incidences des mesures prises.

10. Certaines entités jugent restrictive la recommandation telle qu'elle est formulée, car elles tiennent à avoir la possibilité de définir les principes clés des cadres stratégiques établis en la matière.

Recommandation 3

Les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient charger leurs chefs de secrétariat de faire le point, d'ici à la fin de 2026, sur l'élaboration et l'exécution du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail élaboré selon la démarche institutionnelle guidée par les données et fondée sur des éléments probants adoptée en la matière.

11. Les entités notent que cette recommandation s'adresse à leurs organes délibérants et directeurs.

12. Le Conseil de mise en application de la Stratégie a élaboré un tableau de bord et recensé les indicateurs qui seront utiles à l'application de cette recommandation.

13. Indépendamment de l'importance accordée au principe de responsabilité et à l'établissement de rapports, certaines entités estiment que la recommandation proposée encourage les États Membres à s'intéresser dans le détail à la mise en application (c'est-à-dire au plan d'action) et que leurs organes législatifs ou directeurs respectifs ont la liberté de demander aux entités les informations qu'ils jugent utiles.

Recommandation 4

D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient passer en revue les règles régissant le retour au travail du personnel, notamment les dispositions prévoyant des aménagements pour faciliter ce retour, afin de veiller à ce que les considérations liées à la santé mentale n'excluent personne, et élaborer des instructions permanentes définissant clairement les rôles et les responsabilités en la matière, y compris pour ce qui est de la prise de décisions.

14. Cette recommandation bénéficie d'une large adhésion ; c'est ce qui est souligné depuis le lancement, en 2018, de la précédente Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être. Le Conseil de mise en application de la Stratégie a défini les principales mesures à prendre pour garantir l'application de cette recommandation. Il est fait référence, parallèlement, au processus d'aménagement raisonnable qui existe dans les entités des Nations Unies et il est suggéré d'évaluer s'il ne serait pas nécessaire de disposer d'un processus distinct pour le retour au travail, axé sur la santé mentale.

15. Toutefois, il pourrait s'avérer nécessaire de procéder à une évaluation plus détaillée pour déterminer s'il est possible de finir cet exercice d'ici à la fin de l'année 2024. Les entités, en particulier les nouveaux membres du Conseil de mise en application, sont préoccupées par le délai serré qui est prévu. Il est souligné également qu'il importe d'aligner le budget et les ressources disponibles de sorte à permettre certaines des activités recommandées.

Recommandation 5

D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient rechercher et recenser tous les aspects lacunaires ou améliorables de leur fonction de soutien psychosocial, compte tenu de leur contexte institutionnel, en s'appuyant sur les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillers et conseillères fournies par le Groupe des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, et validées 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 relevés par le Corps commun d'inspection dans [son] rapport.

16. Les entités souscrivent à cette recommandation et soutiennent la mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, ainsi que l'application des critères du Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress approuvés par le Réseau des ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en ce qui concerne la fonction de conseil. Les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillers et conseillères établies par le Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, compte tenu de contextes en constante évolution, ont été prises en compte dans le tableau de bord pour la mise en application de la Stratégie en 2024 et au-delà.

17. Si elles estiment cette recommandation importante dans le contexte plus large du régime commun des Nations Unies, certaines entités soulignent que la fonction de conseiller(ère) du personnel dans chaque entité est fortement influencée par le mandat de l'entité en question et le contexte dans lequel celle-ci évolue. Par conséquent, les éléments figurant dans les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillers et conseillères ne s'appliqueront pas tous à tous les contextes institutionnels. L'application de cette recommandation par les entités dépendra également de la disponibilité des ressources et de son examen par les organes directeurs ou délibérants respectifs.

Recommandation 6

Le Secrétaire général devrait demander au Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination de se pencher et de faire rapport, d'ici à la fin de 2024, sur les solutions qui permettraient de garantir qu'un praticien ou une praticienne de santé mentale soit engagé(e) dans tout pays où se trouvent des lieux d'affectation des catégories D ou E.

18. Les entités souscrivent en partie à cette recommandation, notant qu'elle s'adresse au Secrétaire général. Tout en se félicitant que l'importance de la santé mentale et du bien-être psychosocial du personnel des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation classés difficiles soit reconnue, les entités font part de leur réserve quant à la nature générique de cette recommandation. Si elles conviennent qu'un praticien ou une praticienne de santé mentale doit être engagé(e) dans tout pays où se trouvent des lieux d'affectation des catégories D ou E, les entités souhaiteraient disposer d'une plus grande souplesse dans l'application de cette recommandation afin de pouvoir adapter les mesures à prendre aux réalités du terrain.

Recommandation 7

L'Assemblée générale devrait étudier, d'ici à sa quatre-vingtième session, les conclusions du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant l'allocation des ressources nécessaires au recrutement d'un praticien ou d'une praticienne de santé mentale dans chaque pays où se trouvent des lieux d'affectation des catégories D ou E.

19. Les entités notent que cette recommandation s'adresse à l'Assemblée générale.

20. Les entités notent également que cette recommandation ne devrait s'appliquer qu'aux ressources à prévoir pour le Secrétariat de l'ONU au titre de la mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà et que, en ce qui concerne les ressources budgétaires à prévoir pour les institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies, elles peuvent être examinées par les organes directeurs respectifs de ces entités.

21. Les entités soulèvent par ailleurs d'autres observations et préoccupations qui nécessitent des éclaircissements supplémentaires, notamment : comment gérer de tels postes dans chaque lieu d'affectation ; comment rendre compte de la responsabilité clinique associée à ces fonctions et comment intégrer celles-ci dans les programmes respectifs de santé mentale et de bien-être ; quel sera le rôle des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et de l'équipe de pays des Nations Unies ; comment gérer la supervision technique et établir les priorités dans un contexte interentités.

Recommandation 8

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs entités collaborent au relevé des capacités de soutien psychosocial disponibles dans tous les lieux d'affectation et à ce qu'elles prennent en compte les capacités du système dans son ensemble lorsqu'elles conçoivent leur plan d'action pour le lieu de travail, tirant parti pour ce faire de formules de partage de services et de coûts et d'autres modèles d'exécution économiques et efficaces.

22. Les entités sont favorables aux efforts qui visent à créer des gains d'efficacité, notamment au moyen de formules de partage de services et de coûts, et notent qu'il s'agit d'un domaine important en pleine évolution dans lequel la collaboration est essentielle.

23. Toutefois, le texte de la recommandation semble partir du principe que des formules de partage de services et de coûts existent déjà au niveau des pays en ce qui concerne les services de soutien psychologique. Bien que cela soit important pour la planification future, il n'est précisé ni dans le rapport ni dans la recommandation comment les entités pourraient concrétiser des formules de partage de services et de coûts. Au paragraphe 153 de son rapport, le Corps commun d'inspection soulève quelques problèmes et questions sur les formules de partage de services et de coûts et note que des efforts supplémentaires sont nécessaires dans ce domaine, s'agissant notamment de prendre acte des différences qui existent entre les fonds et programmes des Nations Unies et les institutions spécialisées au niveau des pays.

24. Les entités souscrivent en partie aux principes de cette recommandation en deux parties, notant qu'il est acceptable que les entités collaborent au relevé des capacités de soutien psychosocial, en particulier si cet exercice est dirigé par un organe ou un groupe interentités central et ne se limite pas à compter le nombre de conseillers et conseillères du personnel qu'il y a dans les lieux d'affectation, mais porte également sur le niveau de formation et l'accessibilité (c'est-à-dire le type de contrat, les heures et le lieu) que les professionnels de la santé des Nations Unies ont en matière de santé mentale et de soins psychiatriques, en particulier sur le terrain, où l'accès est limité. Le relevé de l'accès aux soins devrait également porter sur la couverture de l'assurance maladie pour l'ensemble du personnel du système.

25. La répartition de ces fonctions doit se faire compte tenu de plusieurs autres paramètres, notamment, par exemple, la proportion personnel/conseiller(ère), l'étendue du rôle de conseil à l'échelle du système et la responsabilité clinique dans ce cadre, les types de risques psychosociaux au sein de chacune des entités et les mécanismes de gestion des risques.

26. Il semblerait logique et réalisable de prendre en compte les résultats de ce relevé lors de l'élaboration des plans d'action s'agissant des postes axés principalement sur les interventions d'urgence, puisque les protocoles relatifs aux événements traumatisants et l'utilisation d'une démarche fondée sur des données probantes devraient être semblables dans toutes les entités.

27. Il serait utile de disposer de formules de partage des coûts et d'autres modèles d'exécution économiques et efficaces. Cependant, en dehors des interventions d'urgence, le rôle des conseillers chargés d'apporter un appui au personnel en matière de santé mentale et bien-être dans chaque entité a tendance à dépendre du contexte, de la culture et des politiques, de sorte que la mise en place de formules de partage de services ou d'autres modèles risque de ne pas être l'option idéale pour soutenir les plans d'action applicables dans chaque entité.

28. Les conseillers du personnel dans chaque entité devront également avoir un rapport hiérarchique formel avec les dirigeants ou responsables en matière de santé mentale et de bien-être à l'échelle de l'entité, et ce, afin de garantir la mise en œuvre cohérente et uniforme des programmes.

Recommandation 9

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs plans d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, à concevoir d'ici à la fin de 2025, prennent en compte les facteurs qui entravent l'accès aux services de soutien psychosocial, et privilégient notamment la déstigmatisation des problématiques de santé mentale par des initiatives d'information de base, de sensibilisation et de promotion en la matière.

29. Les entités souscrivent à cette recommandation et notent que des mesures pouvant être prises en la matière ont été consignées dans le tableau de bord pour la mise en application de la Stratégie en 2024 et au-delà.

30. Tout en étant d'accord avec le principe général, une entité aurait préféré une formulation moins prescriptive qui permettrait d'élaborer les stratégies proposées dans un cadre plus large, comme celui de la sécurité et de la santé au travail, plutôt qu'en tant que stratégie autonome.

Recommandation 10

Afin de rentabiliser au maximum l'investissement, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à 2026, des programmes et des activités de bien-être soient intégrés de façon complémentaire à la démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants que leur entité aura adoptée en matière de santé mentale et de bien-être, et à ce que ces programmes et activités soient régulièrement suivis et évalués.

31. Les entités souscrivent à la nécessité de mesurer les incidences des mesures prises et de rentabiliser au maximum l'investissement ; toutefois, l'application de cette recommandation se heurte encore à certains obstacles, comme indiqué pour la recommandation 2.

32. Les entités considèrent que chacune d'entre elles doit établir des données de référence qui seront utilisées pour suivre les progrès accomplis, point qui est souligné également dans la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies. Le Conseil de mise en application de la Stratégie a élaboré un tableau de bord comportant des indicateurs, mais il faudra des orientations et une collaboration plus poussées pour définir des indicateurs significatifs qui serviraient d'éléments probants valables à l'appui d'une démarche fondée sur des données qui soit véritablement utile pour évaluer l'efficacité des initiatives menées en matière de santé mentale et de bien-être ; il ne s'agit pas seulement de compter le nombre d'activités menées.

33. L'établissement d'un système de données pour le suivi et l'évaluation des programmes et des activités pourrait susciter des préoccupations sur le plan budgétaire, ce qui pourrait retarder la mise en œuvre et nécessiter d'être étudié par les organes directeurs ou délibérants des entités concernées.

Recommandation 11

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient envisager l'intégration, d'ici à la fin de 2024, des enjeux de santé mentale et de bien-être dans les programmes de formation, en particulier la formation des cadres, de

sorte à créer des occasions de mener des discussions structurées et de suivre un apprentissage enrichi et à soutenir les fonctionnaires qui connaissent des problèmes de santé mentale.

34. Les entités souscrivent à cette recommandation et considèrent qu'il est de la plus haute importance que tous les fonctionnaires, en particulier ceux qui ont des responsabilités d'encadrement, s'associent aux conseillers du personnel pour soutenir la santé mentale et le bien-être des membres du personnel.

35. La démarche intégrée qui est proposée est l'un des grands principes de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies depuis sa création.
