



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

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

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 12 juin 2020

WFP/EB.A/2020/4-B

Original: anglais

Rapports annuels

Pour examen

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

Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2019

Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2020. Il a été communiqué directement au Directeur exécutif conformément aux dispositions du paragraphe 6.2 de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM.

Ce rapport donne une vue d'ensemble, accompagnée de données statistiques, des activités que le Bureau de la déontologie a menées pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Ces activités sont classées par sous-sections, dans la section III, selon les divers domaines de compétence du Bureau, à savoir:

- A. Avis et orientations
- B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts
- C. Protection contre les représailles – politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités
- D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
- E. Formation, éducation et sensibilisation

Le rapport annuel contient également des informations sur les activités menées en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie étant, depuis la mi-2018, l'organe référent pour ces questions à l'échelle du PAM (section V).

Coordonnatrice responsable:

Mme B. Green
Directrice et Déontologue principale
Bureau de la déontologie
tél.: 066513-2911

Une nouvelle section (section IV) portant sur les projets spéciaux revêtant une importance particulière mis en œuvre en 2019, a été ajoutée au rapport. Elle est suivie, comme dans les années précédentes, d'une section (section VI) relative à la cohérence à l'échelle des Nations Unies, dans laquelle sont évoquées les activités menées à l'échelle du système, y compris au niveau des organismes ayant leur siège à Rome. Le rapport s'achève (section VII) par des observations relatives à l'action du Bureau de la déontologie ainsi qu'à la déontologie au sein du PAM.

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2019" (WFP/EB.A/2020/4-B).

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

I. Introduction

1. Le présent rapport porte sur les activités menées par le Bureau de la déontologie pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, y compris leur analyse et leur évaluation par rapport aux années précédentes, tout en indiquant les perspectives pour 2020.
2. Le Bureau de la déontologie est un organe officiel indépendant, dont le responsable relève directement du Directeur exécutif. Toutes les activités sont menées dans le respect des principes de confidentialité, d'indépendance et d'intégrité, entre autres.
3. Le Bureau de la déontologie a pour mission d'aider le Directeur exécutif à favoriser une culture de la déontologie et de la responsabilité, de façon que toutes les personnes qui travaillent pour le PAM (en qualité d'employés, tous types de contrat confondus, mais aussi à titre bénévole) puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes et signaler des irrégularités sans crainte de représailles.

II. Rappel

4. Le Bureau de la déontologie a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui allait dans le sens de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte".
5. Conformément aux dispositions de la circulaire ED2008/002, le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer un rapport annuel sur ses activités au Directeur exécutif, que celui-ci soumet au Conseil d'administration. En outre, conformément aux dispositions de la section 5.4 de la circulaire ST/SGB/2007/11, le Bureau de la déontologie est tenu de présenter un projet de rapport au Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé le "Groupe de la déontologie"), pour consultation par voie électronique. Le Bureau de la déontologie confirme avoir présenté un projet de son rapport aux membres du Groupe de la déontologie, qui l'ont examiné et ont formulé un certain nombre d'observations, qui ont toutes été prises en compte lors de l'élaboration du présent rapport. Il est important de noter que l'examen effectué par le Groupe de la déontologie ne constitue pas en soi une approbation du contenu du présent rapport de la part de celui-ci ou de l'un quelconque de ses membres.
6. Le Bureau de la déontologie a principalement pour mission d'aider le Directeur exécutif à favoriser un environnement respectueux de la déontologie, dans lequel tous les employés exercent leurs fonctions conformément aux règles les plus strictes en matière d'intégrité ainsi que le prescrivent les valeurs, normes et principes du Bureau et, en particulier, la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013)¹, le Code de conduite du PAM² et autres politiques et pratiques relatives aux normes de conduite applicables aux employés ainsi qu'aux personnes qui appuient les opérations du PAM et tous ceux auxquels le PAM vient en aide.
7. Le présent rapport donne une vue d'ensemble, accompagnée de données statistiques, des activités menées par le Bureau de la déontologie, selon ses divers domaines de compétence, à savoir:
 - A. Avis et orientations

¹ Commission de la fonction publique internationale. 2013. *Normes de conduite de la fonction publique internationale*.

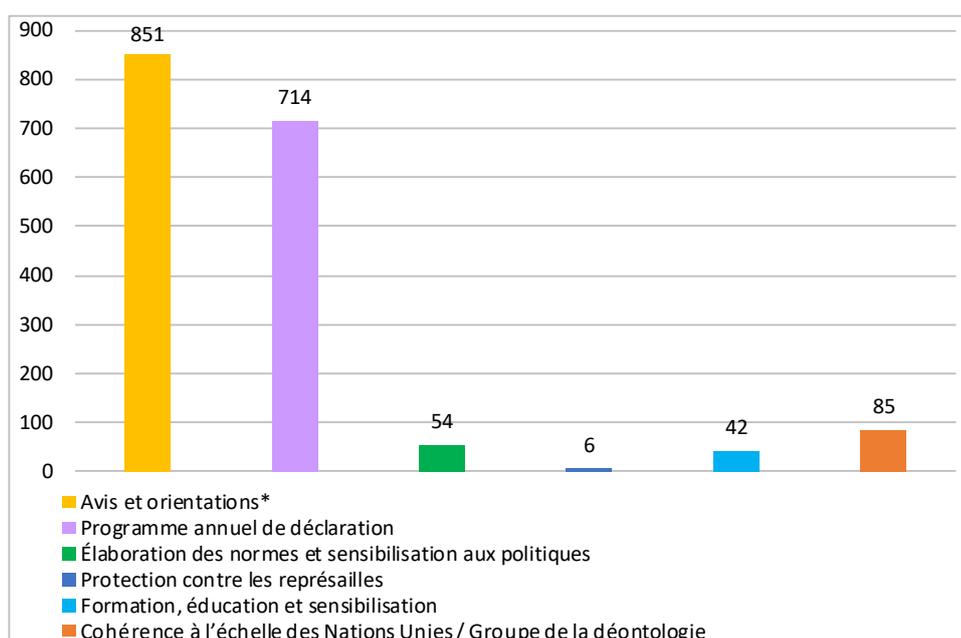
² Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive. *Code de conduite du PAM*.

- B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts
 - C. Protection contre les représailles – politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités
 - D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
 - E. Formation, éducation et sensibilisation
8. Le présent rapport annuel contient également des informations sur les activités menées en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie étant l'organe référent pour ces questions à l'échelle du PAM (section V), une nouvelle section portant sur les projets spéciaux (section IV), une section relative à la cohérence à l'échelle des Nations Unies, y compris au niveau des organismes ayant leur siège à Rome (section VI), ainsi que des observations portant sur des points non abordés dans les sections précédentes (section VII).

III. Activités du Bureau de la déontologie

9. Le Bureau de la déontologie a mené 1 752 activités (figure 1), y compris en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, réparties comme suit: *Avis et orientations*: 851 questions distinctes ont été examinées; *Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts* (ci-après le "programme annuel de déclaration"): 714 déclarations (transmises dans le cadre des questionnaires sur les conflits d'intérêts et des déclarations de situation financière) signalées comme étant susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts; *Protection contre les représailles*: six dossiers ont été examinés; *Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques*: 54 examens, étayés dans certains cas par plusieurs documents ou séries d'études, ont été menés (sans compter les nouveaux travaux portant sur les politiques et pratiques du Bureau); *Formation, éducation et sensibilisation*: 42 activités distinctes ont été menées; *Cohérence à l'échelle des Nations Unies*: le Bureau a participé à huit conférences téléphoniques ou réunions et 77 consultations ou délibérations ont eu lieu. Par ailleurs, 139 cadeaux ont été déclarés et inscrits au registre électronique, dont certains ont été remis directement au Bureau. Ces activités ne sont pas prises en compte dans le nombre total dont fait état la figure 1 ci-après.

Figure 1: Récapitulatif des activités enregistrées



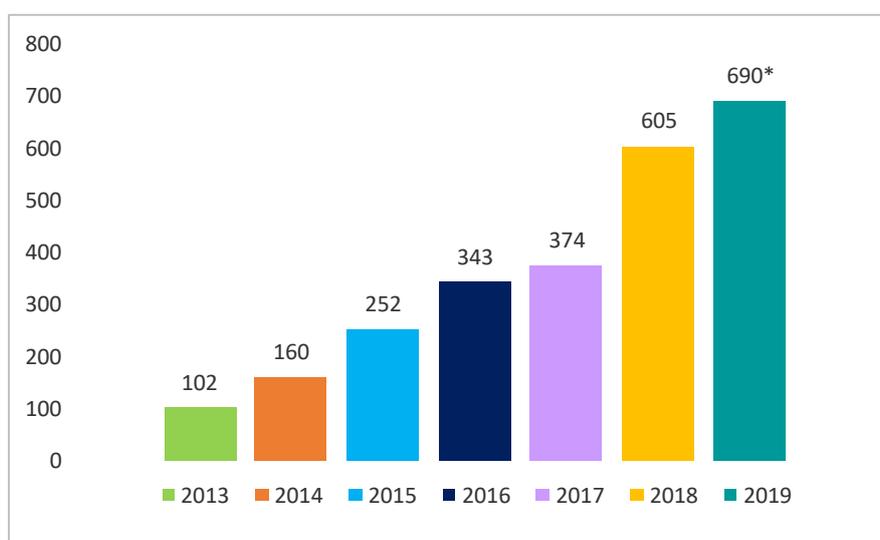
* Y compris les consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (161) et au programme annuel de déclaration (100).

10. La figure 1 fait apparaître le nombre d'activités enregistrées. Le temps que le Bureau de la déontologie a consacré à ces activités n'est pas pris en compte, ni le nombre de personnes concernées. Les chiffres indiqués rendent compte de la plus grande part du volume de travail, même s'il est difficile d'enregistrer la totalité des consultations (dont certaines ont un caractère ponctuel ou s'inscrivent dans le cadre de missions ou autres réunions) et qu'il existe d'autres activités qui n'ont pas été enregistrées ou qui sont traitées séparément dans le présent rapport.
11. Le Bureau de la déontologie a consacré beaucoup de temps et de ressources à des initiatives non programmées menées, par exemple, en sa qualité de membre du Comité permanent interdivisions et du Groupe de travail conjoint du Conseil d'administration et de la direction du PAM sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination (le "groupe de travail conjoint"); en tant que co-président du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles; dans le cadre de l'Examen externe, en tant qu'organe de liaison avec le prestataire externe et les conseillers externes (le "groupe d'appui"); ainsi qu'en qualité d'interlocuteur entre le prestataire externe et la direction et le personnel du PAM dans le cadre de l'enquête sur la sécurité et l'harmonie au travail (l'"enquête sur le lieu de travail"). Ces activités n'apparaissent ni dans les statistiques générales ni dans les graphiques; elles sont traitées séparément dans le cadre de la section IV. Comme les années précédentes, le Bureau a mené des projets visant à rendre son action plus efficace et plus fiable – absents eux aussi des statistiques générales.

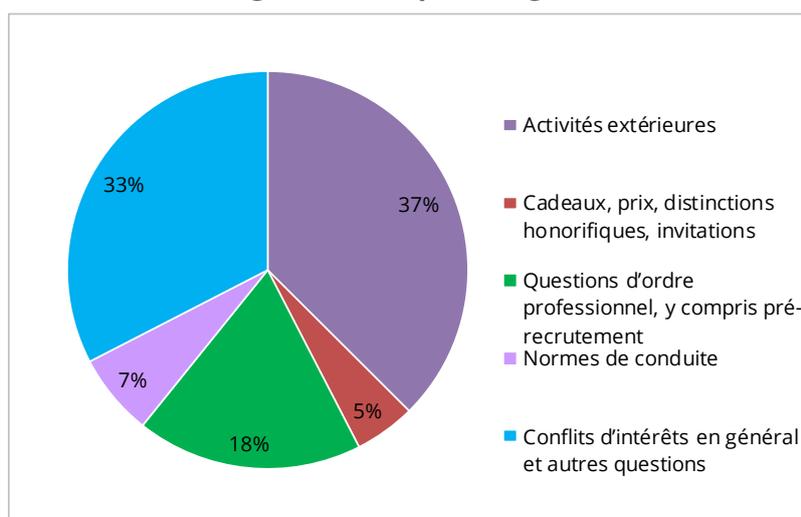
A. Avis et orientations

12. La formulation d'avis et d'orientations est l'une des pierres angulaires de l'action menée par le Bureau de la déontologie ainsi qu'un élément clé pour la promotion d'une culture de la déontologie. Quel que soit le problème, les employés bénéficient d'avis professionnels compétents et concrets, formulés en temps opportun. La croissance soutenue des consultations est considérée comme étant le fruit de la professionnalisation du Bureau, de son équipe et des travaux menés.
13. Au total, 851 consultations ont été enregistrées, dont 161 relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (voir la section V). Les avis enregistrés, classés par année et par catégorie, font l'objet des figures 2 et 3, respectivement.

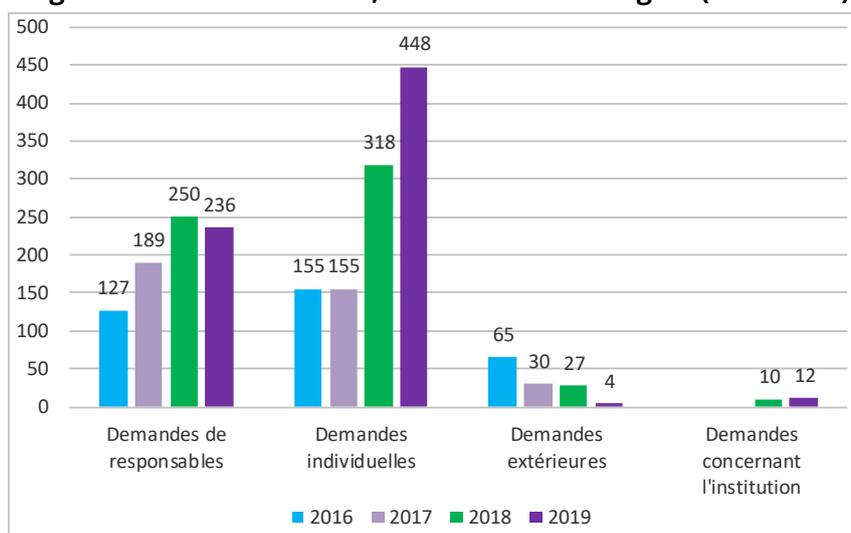
Figure 2: Avis, par année (2013-2019)



* À l'exclusion des consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

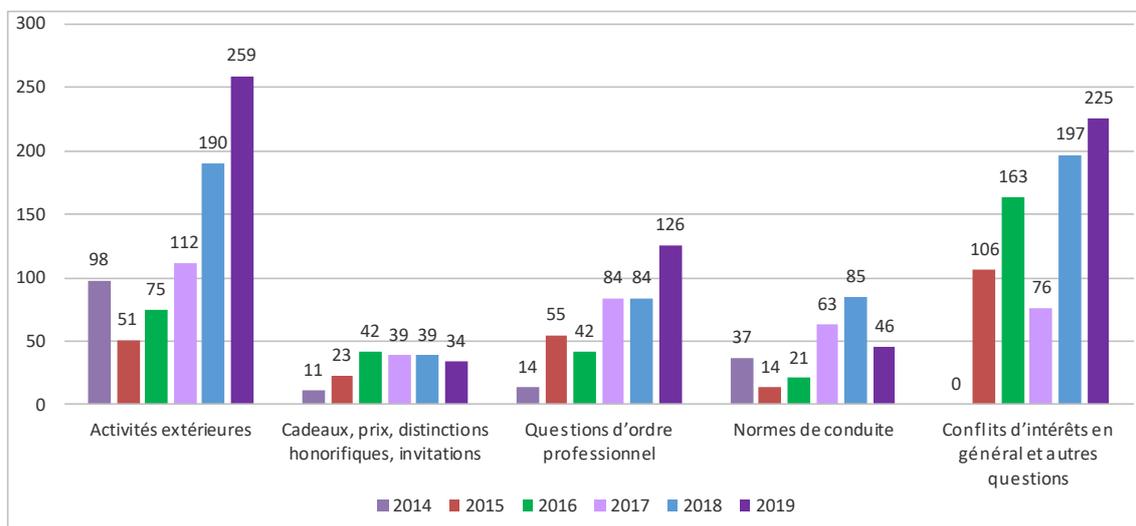
Figure 3: Avis, par catégorie

14. Les divers types d'avis et orientations ont été classés comme suit: "demandes de responsables" (émanant d'employés du PAM dans l'exercice de leurs fonctions d'encadrement), "demandes individuelles" (à caractère plus personnel, par opposition aux demandes relatives à l'action officielle du PAM, par exemple aux activités menées à l'extérieur), "demandes extérieures" (provenant de l'extérieur du PAM) et "demandes concernant l'institution" (émanant du PAM lui-même, par le truchement de toute division ou unité et de parties prenantes externes, comme les donateurs et les membres du Conseil d'administration). En 2019, 236 des consultations enregistrées répondaient à des demandes adressées par des employés dans l'exercice de leurs fonctions d'encadrement ("demandes de responsables"), 448 faisaient suite à des demandes formulées à titre personnel ("demandes individuelles", y compris dans le cadre du programme annuel de déclaration), 12 répondaient à des "demandes concernant l'institution" et quatre à des "demandes extérieures" (figure 4). Les demandes extérieures étaient généralement transmises à partir du site Web externe. La raison pour laquelle les demandes de ce type ont considérablement diminué, jusqu'à devenir quasiment inexistantes, est inconnue. La plupart des "demandes concernant l'institution" étaient relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (voir la section V).

Figure 4: Demandes d'avis, en fonction de l'origine (2016-2019)

15. Les avis relatifs à des conflits d'intérêts d'ordre organisationnel n'ont pas été enregistrés dans la catégorie "Avis et orientations". Par ailleurs, l'enregistrement des consultations intéressant les plus hauts niveaux de l'institution a été inégal. Le déploiement complet de la base de données devrait permettre d'assurer un enregistrement plus cohérent et plus précis.

Figure 5: Avis, par catégorie (2014-2019)



16. La comparaison des chiffres effectifs pour la période 2018-2019 (figure 5) fait apparaître une hausse sensible des demandes classées dans la catégorie "Questions d'ordre professionnel". Le nombre de demandes enregistrées en 2018 était de 84 contre 126 en 2019. Cette progression tient probablement à l'évolution des procédures relatives aux contrats et des processus de la Division des ressources humaines, qui a donné lieu à une augmentation des consultations relatives aux conflits d'intérêts signalés et transmis au Bureau de la déontologie en phase de recrutement.
17. Il y a eu aussi une forte hausse des cas examinés au titre de la catégorie "Activités extérieures": 259 examens ont été menés en 2019, contre 190 en 2018. Un tel nombre peut être attribué à plusieurs autres facteurs, en particulier: la prise de conscience accrue de l'obligation, au titre du cadre réglementaire du PAM, de signaler les activités extérieures et autres conflits d'intérêts, et cela grâce à l'action de sensibilisation menée et aux mesures disciplinaires qui ont été prises en cas de manquements; l'augmentation du nombre réel d'employés (l'effectif du PAM); et l'accroissement des signalements d'activités extérieures effectués au titre du programme annuel de déclaration (77) (voir la sous-section B).
18. Le nombre de demandes enregistrées dans la catégorie "Conflits d'intérêts en général et autres questions" a lui aussi augmenté, passant de 197 en 2018 à 225 en 2019. On constate, en particulier, un accroissement des demandes ayant trait à l'éducation et à la sensibilisation ainsi qu'à des plaintes transférées ou adressées directement par d'autres unités ou divisions.
19. Les demandes concernant les cadeaux ont marqué un léger recul, passant de 39 en 2018 à 34 en 2019. Encore une fois, le nombre de consultations relatives aux cadeaux ou à d'autres formes de reconnaissance semble particulièrement faible au regard de l'effectif total du PAM. Il est prévu que le Bureau de la déontologie procède, au moyen de circulaires, à une révision de ses politiques en matière de cadeaux, d'invitations et d'activités extérieures, ce qui pourrait faire augmenter les demandes relatives aux cadeaux.

20. Les avis concernant les cadeaux sont distincts des déclarations, qui sont effectuées au moyen du registre électronique des cadeaux. Suite à la mise en place du registre³, le nombre de cadeaux déclarés n'a cessé d'augmenter – 139 déclarations en 2019 contre 131 en 2018 et 98 en 2017 –, bien qu'il semble encore relativement faible au regard de l'effectif du PAM.
21. Depuis le lancement du registre, le Bureau de la déontologie fait part de ses préoccupations concernant l'utilité du dispositif aux fins du respect des obligations de déclaration, la gestion des cadeaux et l'absence d'une rubrique pour la déclaration des cadeaux proposés. Des progrès ont été accomplis ces dernières années et d'autres sont attendus, compte tenu de la persistance de certaines lacunes, en particulier concernant le suivi des cadeaux effectivement reçus; néanmoins, le Bureau a fait part de toutes les difficultés rencontrées aux divisions compétentes en 2019, comme les années précédentes, ainsi qu'il est indiqué dans le rapport annuel pour 2018.
22. Il convient de noter que, même si le Bureau de la déontologie dispense généralement ses avis et orientations en réponse à une demande, la mise en place d'un système de gestion des dossiers faciliterait le suivi et l'analyse des avis sous divers aspects – par région, par type de contrat et par niveau, par exemple. Cela permettrait de dégager les tendances, d'évaluer les risques, de trouver des solutions pour remédier aux lacunes ou faiblesses en matière de connaissances, de planifier et hiérarchiser les mesures de prévention, d'assurer une communication d'informations plus efficace et plus précise et, ainsi, de relever le lourd défi mis en avant dans les rapports annuels antérieurs.
23. Enfin, comme l'avait demandé l'un des membres du Conseil d'administration en 2018, une enquête a été élaborée et menée pour évaluer le degré de satisfaction des employés, en particulier quant à la rapidité, à la clarté et à l'utilité des avis dispensés sur des questions d'ordre professionnel. Le nombre de réponses reçues a été plutôt limité, mais les notes attribuées allaient de "satisfaisant" à "très satisfaisant" – sans aucune appréciation négative. Le nombre relativement faible de répondants à l'enquête peut être attribué à une certaine lassitude de leur part, surtout dans la mesure où bon nombre des demandes d'ordre professionnel émanent des mêmes collègues – par exemple, de la Division des ressources humaines. La Directrice du Bureau de la déontologie a étudié avec le Directeur de la Division des ressources humaines la possibilité d'organiser des séminaires-retraites de courte durée, en 2020, en vue de définir des moyens de collaboration plus efficaces avec la Division.

B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts

24. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts⁴ afin d'aider le PAM à détecter et à gérer les conflits d'intérêts personnels en vue de les atténuer ou de les éliminer dans l'intérêt du PAM. Ce programme traduit les engagements pris en matière de transparence et la détermination à renforcer la confiance du public, et il constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour les employés et pour le PAM. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des fraudes ou des cas d'enrichissement personnel sans cause.
25. Comme les années précédentes, les données issues du programme annuel de déclaration ont été transmises et conservées de manière confidentielle et sécurisée sur le plan technique, grâce à la supervision exercée par la Division des technologies de l'information.
26. La dixième opération annuelle de déclaration pour 2019 a été lancée le 15 avril 2019. Le délai initial de six semaines (au lieu de quatre) que le Bureau de la déontologie a instauré

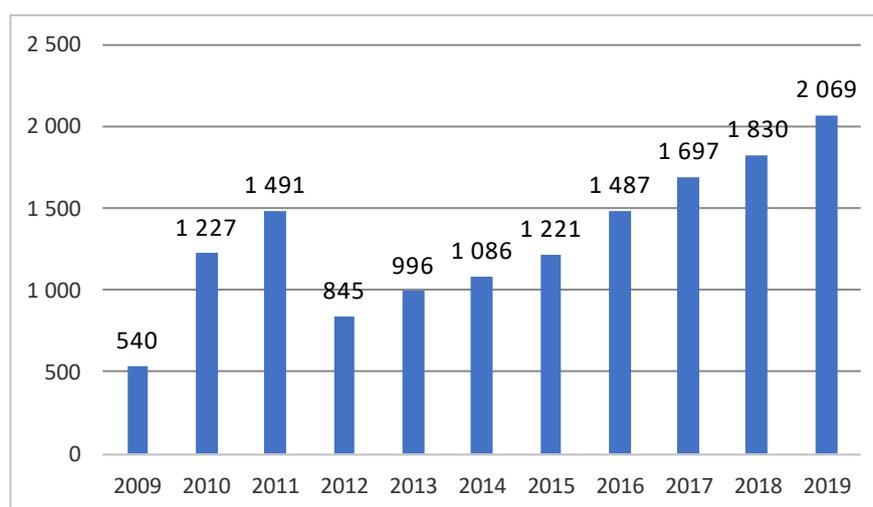
³ Circulaire OED2017/002 de la Directrice exécutive, *Déclaration de cadeaux*.

⁴ Circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte*. Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations*.

en 2017 pour la communication des déclarations, a été maintenu en 2019. À la date butoir (24 mai 2019), 76 pour cent des employés invités à participer avaient soumis leur déclaration. Comme il est d'usage, l'échéance initiale a été reportée au 28 juin 2019, date à laquelle le taux de retour des déclarations atteignait 87 pour cent. En 2018 et en 2017, à la date d'échéance prolongée, le taux s'élevait à 99 et 98 pour cent, respectivement. Aucune raison apparente ne vient justifier une telle évolution. Quoi qu'il en soit, à la fin de l'année, le taux de retour avait atteint 99 pour cent. Grâce à l'appui fourni par l'ancien Groupe de haut niveau chargé de la gestion, devenu le Comité chargé de la supervision et des politiques, et suite à une recommandation issue d'un rapport de l'Auditeur externe⁵, le Bureau de la déontologie a abrégé la procédure de remontée de l'information à la Division des ressources humaines, s'agissant du suivi des employés en défaut au regard de leurs obligations de déclaration, obtenant ainsi un taux de retour de 99 pour cent à la clôture du programme. En particulier, en novembre, le cas de 16 employés en défaut a été renvoyé à la Division des ressources humaines afin que des mesures disciplinaires soient prises.

27. Sur un effectif total de 17 439 personnes⁶, 2 069 employés (11,86 pour cent) étaient invités à participer à l'opération de déclaration pour 2019, soit une augmentation de 13 pour cent par rapport au nombre d'employés visés par le programme annuel de déclaration pour 2018 (figure 6).

Figure 6: Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts: nombre d'employés invités à participer (2009-2019)



28. Au terme d'une procédure de grande ampleur effectuée à partir des données communiquées par la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a dressé les différentes listes d'employés satisfaisant aux critères et les a soumises à l'examen de la direction. Il était (et il demeure) indispensable que la direction intervienne pour déterminer qui doit participer au programme, tâche dont celle-ci semble s'être acquittée en toute bonne foi et essentiellement dans les délais impartis.
29. Selon les critères fixés, sont concernés: les administrateurs des classes D-1 et D-2, tous les directeurs de pays, directeurs de pays adjoints et chefs de bureau ou de bureau auxiliaire, tous les administrateurs chargés des services de contrôle (audits, enquêtes et inspections), des placements (trésorerie, achats) et des services juridiques, à l'exception du personnel de la Sous-Division du droit administratif et du droit du travail, les responsables des achats autorisés à passer tous types de commande (ceux autorisés à ne passer que des

⁵ Rapport de l'Auditeur externe sur la prévention, détection et répression de la fraude (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 mai 2019.

⁶ Nombre total d'employés au 31 mars 2019.

- commandes d'un faible montant ne sont pas concernés), les personnes ayant régulièrement accès à des informations confidentielles concernant les achats, ainsi que les membres des comités de gestion des fournisseurs.
30. Cette année encore, le programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts comprenait trois volets: le questionnaire sur les conflits d'intérêts, le questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer et la déclaration de situation financière.
 31. Sur les 2 069 employés concernés, 54 personnes ont été exemptées principalement pour cessation de service, notamment pour cause de départ à la retraite ou de congé de longue durée. De ce fait, 2 015 employés ont rempli le questionnaire sur les conflits d'intérêts. Ce questionnaire porte sur les relations que les employés et les personnes à charge peuvent entretenir avec des partenaires du PAM, ainsi que sur les activités extérieures, les cadeaux ou distinctions honorifiques reçus, les relations familiales au sein du système des Nations Unies, les relations entre propriétaire et locataire, etc.
 32. Compte tenu des résultats du questionnaire visant à s'assurer que l'employé est bien tenu de faire une déclaration, et du fait des exemptions accordées à titre exceptionnel, le nombre de personnes invitées à remplir une déclaration de situation financière a été ramené à 1 525.
 33. Dans leur déclaration, les employés sont tenus de fournir toute information concernant leur situation financière (éléments de patrimoine, bénéfices, revenus, prestations complémentaires, dettes et autres intérêts financiers) et celle des personnes à charge, et d'indiquer si des fournisseurs ou partenaires du PAM, entre autres, sont concernés.
 34. Sur l'ensemble des questionnaires parvenus concernant les conflits d'intérêts, 354 (dont certains comportaient des déclarations multiples) ont fait l'objet d'un examen, après avoir été signalés comme étant susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts. De même, 460 des déclarations de situation financière présentées (qui ne faisaient pas mention de comptes bancaires et dans certains cas englobaient plusieurs déclarations) ont fait l'objet d'un examen, après avoir été signalées comme étant susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts. Par ailleurs, dans certains cas, un examen plus approfondi des déclarations s'est avéré nécessaire. En particulier, 77 activités extérieures ont dû faire l'objet d'une étude plus poussée – un nombre en nette augmentation par rapport à 2018 et à 2017 (51 et 34 activités extérieures, respectivement). Le Bureau de la déontologie a également formulé des avis concernant 23 autres questions, dont le décompte figure dans la catégorie "Avis et orientations". Cette année, pour la première fois, les consultations dont le Bureau rend compte ne sont pas limitées aux seules activités extérieures. Le suivi de ces consultations supplémentaires sera poursuivi en 2020 afin de dégager les mesures d'atténuation possibles, notamment mais non exclusivement une action préventive d'éducation et de sensibilisation.
 35. Le volet administratif du programme annuel de déclaration, qui comprend notamment la gestion de nombreux courriels (y compris l'envoi de rappels) et demandes de renseignements par téléphone, est resté important. Même si, dans un souci constant d'amélioration, le Bureau de la déontologie a tiré parti des nouvelles technologies en vue de réaliser des gains d'efficacité, il a cependant établi, après avoir consulté ses homologues dans les organismes apparentés, que l'administration d'un programme de déclaration de ce type, au sein d'une organisation complexe, décentralisée et dotée d'un niveau (élevé) de mobilité, continuait d'exiger des procédures à caractère plus "manuel" aux fins de la gestion des opérations de déclaration annuelles.
 36. Depuis 2014, le Bureau de la déontologie établit le décompte des déclarations qui ne mentionnent aucun renseignement financier. En 2019, 257 déclarations ne contenant

aucune information financière ont été présentées, contre 229 en 2018⁷. Le Bureau est d'avis que l'augmentation des rapports ne mentionnant aucun élément financier est compréhensible compte tenu du seuil minimum de déclaration (à savoir 10 000 dollars É.-U.) et de l'accroissement constant du nombre de participants. Comme les années précédentes, un rappel a été adressé directement aux employés qui n'avaient pas présenté de déclaration. La mise à niveau de la base de données devrait permettre d'automatiser le processus.

37. Lors de l'audit externe sur la prévention, la détection et la répression de la fraude⁸, le Bureau de la déontologie a précisé que le programme annuel de déclaration ne constituait pas un outil de détection des fraudes ou des cas d'enrichissement sans cause et que toute utilisation contraire à l'objectif déclaré dans la circulaire 2008/004 de la Directrice exécutive contribuerait notamment à saper la confiance à l'égard du Bureau et l'engagement de confidentialité envers les participants. La confusion qui règne autour de l'objectif et de l'utilisation du programme est probablement due, en partie, à la présence d'une double définition des conflits d'intérêts dans la politique de lutte contre la fraude et la corruption⁹, plutôt qu'à l'inclusion d'une référence à la circulaire 2008/004. Le Bureau a continué de rappeler sa recommandation initiale formulée en 2015 sur ce point, en ce qui concerne les révisions à apporter à la politique de lutte contre la fraude et la corruption.
38. Au fil des ans, des améliorations ont été apportées au fonctionnement du programme annuel de déclaration et au contrôle des opérations; néanmoins, il subsiste un certain nombre de faiblesses. Les recommandations formulées par les auditeurs externes concernant le programme allaient dans le même sens et ont été accueillies favorablement par le Bureau de la déontologie.
39. Enfin, s'appuyant sur les données d'expérience et d'évaluation concernant la pertinence du modèle actuel au regard de l'objectif visé, le Bureau de la déontologie est toujours d'avis qu'avec quelques modifications, le questionnaire constituerait le moyen le plus efficace pour détecter les conflits d'intérêts – ce qui est précisément le but du programme – et qu'un questionnaire intégré relatif aux conflits d'intérêts permettrait de réduire les risques en matière de confidentialité et de sécurité, notamment pour ce qui est des informations à caractère financier. Par ailleurs, l'élimination de certains renseignements superflus au regard de l'objectif visé permettrait de réaliser des gains d'efficacité et, ainsi, d'accélérer la mise en œuvre du programme, tout en améliorant la qualité des informations fournies et l'expérience de l'utilisateur. Le Bureau avait l'intention de procéder aux modifications nécessaires en 2018; cependant, des difficultés d'ordre technique ainsi que la mise à jour de la circulaire 2008/004 ont contribué à ralentir le processus, qui devrait être mené à bien pour l'opération de 2020 (voir la sous-section D).

C. Protection contre les représailles – politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités

40. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités est de faire en sorte que les employés puissent signaler des manquements et coopérer lors des audits, des enquêtes ou, dans la pratique, des examens préventifs d'intégrité, sans faire l'objet de représailles¹⁰.

⁷ Lors des opérations de 2017 et de 2016, le pourcentage de participants dont les déclarations ne contenaient aucune information financière était de 15,5 pour cent, contre 12,5 pour cent en 2018.

⁸ Rapport de l'Auditeur externe sur la prévention, détection et répression de la fraude (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 mai 2019.

⁹ Circulaire OED2015/019 de la Directrice exécutive, *Politique du PAM en matière de lutte contre la fraude et la corruption*.

¹⁰ Circulaire ED2008/003 de la Directrice exécutive, *Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités)*.

41. En vertu de cette politique, le Bureau de la déontologie est appelé à procéder à l'examen des plaintes qui lui sont adressées, afin de déterminer s'il y a lieu de présumer que des représailles ont été exercées; dans l'affirmative, le dossier est alors transmis au Bureau des inspections et des enquêtes, à moins que ce transfert ne constitue un conflit d'intérêts. Si tel est le cas, le dossier est transmis directement au Directeur exécutif, pour décision. Le Bureau est également tenu de donner des avis et des orientations sur les questions relatives à la protection des dénonciateurs d'irrégularités.
42. Six cas concernant la protection contre les représailles ont été examinés: deux dossiers en instance depuis 2018 et quatre nouvelles affaires. Dans le cas des deux dossiers de 2018 et de trois des nouvelles affaires, aucune présomption de représailles n'a été établie. S'agissant du sixième cas, pour lequel il existait une présomption de représailles, le dossier a été transmis au Bureau des inspections et des enquêtes.
43. Le Bureau de la déontologie a dispensé des avis et des orientations en réponse à des demandes concernant la protection des dénonciateurs d'irrégularités, demandes dont le nombre paraissait toutefois particulièrement faible au regard des préoccupations qui avaient été soulevées à ce sujet lors de l'enquête mondiale auprès du personnel ainsi que dans le cadre de l'enquête sur le lieu de travail. Le Bureau se propose donc de procéder à une analyse approfondie des réponses apportées aux questions ayant trait aux représailles, que l'enquête sur le lieu de travail avait permis de dégager, afin de prendre des mesures ou d'adresser des recommandations à la direction à ce sujet en 2020. Depuis plusieurs années, le Bureau de la déontologie s'inquiète des avis que le Bureau de l'Ombudsman dispense en matière de représailles contre les dénonciateurs d'irrégularités à la place ou en parallèle des siens. Le Bureau du Directeur exécutif, sous la conduite du Chef de cabinet actuel, a accepté d'examiner ces inquiétudes et d'y apporter des réponses.
44. Comme annoncé dans les rapports annuels précédents, le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise à jour de la politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités adoptée en 2008, afin de prendre en compte les pratiques en vigueur en la matière ainsi que les conclusions de l'examen mené à l'échelle du système des Nations Unies par le Corps commun d'inspection¹¹ en 2018. Le processus de révision de la politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et de consultation des différentes parties prenantes intéressées, lancé à la fin de 2018, s'est poursuivi tout au long de 2019, et la version actualisée de la circulaire correspondante devrait être adoptée en 2020 (voir la sous-section D).
45. La politique de protection contre les représailles visait à protéger les "dénonciateurs" qui signalent des irrégularités préjudiciables aux intérêts publics du PAM, jouant ainsi un rôle essentiel dans la prévention des comportements répréhensibles et/ou des irrégularités ainsi que pour la protection de l'intérêt supérieur du PAM lui-même.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

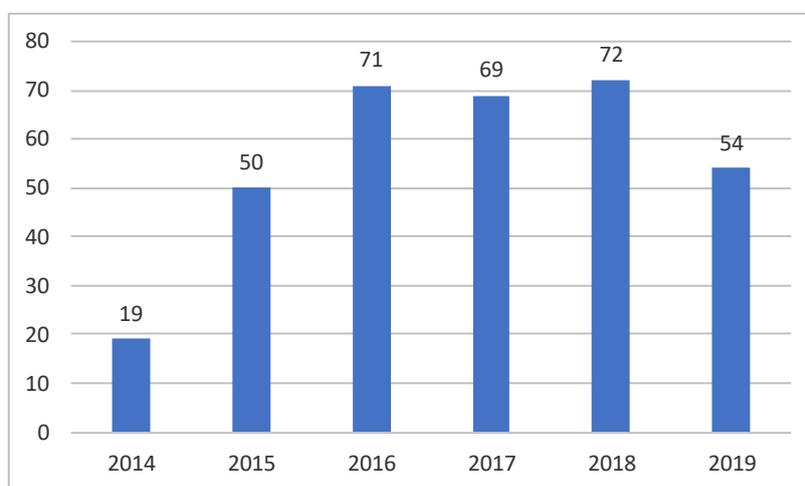
46. S'agissant de favoriser une culture de la déontologie et de la responsabilité au PAM, il convient de mener fréquemment et avec constance des actions de sensibilisation. Le Bureau de la déontologie a continué d'apporter des éléments propres à favoriser la prise en compte de considérations d'ordre déontologique à l'échelle de l'institution et leur incorporation dans les politiques, les pratiques et les procédures.
47. Le Bureau a continué de coopérer activement avec la direction, notamment en formulant des recommandations en vue de l'élaboration de politiques et de normes, ou de leur mise

¹¹ Corps commun d'inspection, *Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies*, 2018.

à jour. Les consultations de routine, qui étaient considérées comme un gage de foi en l'utilité du Bureau, se sont poursuivies, recevant un écho favorable et un bon accueil.

48. Le Bureau de la déontologie a fourni des éléments utiles à l'élaboration de 54 documents de politique générale se présentant sous diverses formes – circulaires, politiques, orientations et autres publications et documents administratifs – et portant sur toute une série de thèmes (en réponse à 23 et 31 demandes d'avis adressées, respectivement, au titre de son rôle au sein de l'ancien Groupe de haut niveau chargé de la gestion et en sa qualité propre). Ainsi, le Bureau a participé aux consultations relatives aux évaluations de la politique en matière de problématique hommes-femmes et de la stratégie du PAM en matière de personnel, qu'il considère comme étant, l'une et l'autre, particulièrement efficaces pour promouvoir une transformation d'ordre culturel.
49. S'agissant des politiques, les consultations menées par le Bureau de la déontologie ont été plus nombreuses dans les trois années précédentes, ce qui s'explique tout simplement par un nombre inférieur de demandes parvenues en 2019 (figure 7).

Figure 7: Nombre d'examen de politiques et de normes enregistrés (2014-2019)



50. Comme annoncé dans le rapport annuel pour 2018, le Bureau de la déontologie a mis au point, à l'intention de la Division des ressources humaines, une procédure de déclaration préalable au recrutement pour détecter les conflits d'intérêts, ainsi que des directives pour la vérification des antécédents professionnels, applicables aussi bien de manière générale que, plus spécifiquement, pour le recrutement à titre temporaire de fonctionnaires gouvernementaux qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas démissionner de leur poste, dans leur pays, dans la perspective de leur retraite. Ces directives, qui donnent suite à une recommandation formulée par le Corps commun d'inspection¹², visent à détecter, éviter et/ou atténuer, de manière efficace et en temps opportun, tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel, ou autre incompatibilité que les candidats seraient susceptibles de présenter, et cela en amont de leur recrutement, afin de permettre à la direction comme au candidat concerné, de prendre leurs décisions en connaissance de cause.
51. Le Bureau de la déontologie a continué de travailler à la révision de la circulaire 2008/004 relative aux conflits d'intérêts et au programme annuel de déclaration, afin d'en améliorer la pertinence au regard des activités et pratiques actuelles et de remédier ainsi aux conflits d'intérêts de manière plus globale. Des consultations approfondies ont été menées avec les parties prenantes concernées. Le Bureau a fait la synthèse de l'ensemble hétérogène des

¹² Corps commun d'inspection, *Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies*, 2017.

contributions recueillies et a révisé en conséquence la circulaire proposée. La circulaire révisée devrait entrer en application au cours du premier trimestre de 2020.

52. Dans le cadre de la mise à jour de la circulaire 2008/004 et conformément à la recommandation du Bureau de l'audit interne, le Bureau de la déontologie a proposé une définition des conflits d'intérêts d'ordre institutionnel reposant sur une étude des conflits d'intérêts de ce type au sein du système des Nations Unies notamment, sur le fruit de consultations et sur diverses données d'expérience. Parallèlement, il a formulé des recommandations visant à faciliter la prise en compte des considérations relatives aux conflits d'intérêts d'ordre institutionnel dans les procédures bien établies¹³, y compris un processus spécial de consultation dans le cadre des activités de vigilance que mène le Bureau des services juridiques et au regard de l'action du comité chargé d'exercer le devoir de vigilance. Les travaux portant sur les conflits d'intérêts d'ordre institutionnel se poursuivront en 2020.
53. Le Bureau de la déontologie a continué de travailler à la révision de la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités¹⁴ afin de prendre en compte les pratiques pertinentes au regard des politiques du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et d'autres organismes du système des Nations Unies et des recommandations applicables du Corps commun d'inspection¹⁵. Encore une fois, le Bureau a tenu de vastes consultations avec les parties prenantes intéressées et de nombreuses observations et contributions écrites ont été reçues et examinées. La circulaire révisée devrait entrer en application en 2020. Compte tenu des préoccupations exprimées par d'autres directeurs de division et des données d'expérience directe, le Bureau a continué d'aborder la question de la gouvernance avec les chefs de cabinet successifs.

E. Formation, éducation et sensibilisation

54. Dans toute organisation, les employés doivent être dûment informés des attentes à leur égard afin qu'ils puissent s'y conformer. Face à des niveaux de complexité supplémentaires – contextes à haut risque, personnel multiculturel et diversifié et structure décentralisée –, il est essentiel de miser sur le renforcement des connaissances et des compétences afin que les employés soient à même de comprendre et respecter les valeurs, normes et principes de l'institution. Des initiatives de sensibilisation et d'éducation, à mener sous diverses formes et dans le cadre d'instances diverses, sont cruciales pour améliorer les connaissances et, ainsi, le respect des obligations.
55. En 2019, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses activités de sensibilisation à cet égard. Ainsi, une campagne de sensibilisation a été lancée pour marquer le cinquième anniversaire du Code de conduite du PAM, notamment au moyen de boîtes à outils comprenant une affiche actualisée du Code de conduite et articulées autour de divers thèmes de discussion, à l'usage des directeurs régionaux, directeurs de pays, directeurs de division et directeurs des bureaux de liaison. Cette campagne avait pour but d'aider les responsables à "donner le ton", au sommet de la hiérarchie, dans leurs bureaux et divisions respectifs.
56. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a mené en fin d'année une campagne de sensibilisation portant sur les principes et les pratiques en matière de cadeaux, associée à la diffusion de messages relatifs à la lutte contre la fraude et la corruption. À cet égard, le Bureau a fourni aux directeurs de pays, directeurs de division et directeurs des bureaux de liaison des exemples de messages à adresser à leurs équipes et

¹³ Circulaire OED2013/025 de la Directrice exécutive, *Directives relatives aux partenariats conclus avec le secteur privé*, 2013.

¹⁴ Circulaire ED2008/003 de la Directrice exécutive, *Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités)*.

¹⁵ Corps commun d'inspection, *Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies*, 2018.

- aux partenaires locaux. En 2019, le Bureau de la déontologie et la Division chargée de la chaîne d'approvisionnement ont de nouveau adressé, par courriel, une communication commune à 774 partenaires commerciaux du PAM dans le monde, dont la Division assure la gestion directe au Siège. Des messages en italien ont notamment été adressés aux fournisseurs locaux du Siège. L'objectif de cette campagne annuelle, qui est menée à l'échelle de l'institution, aux niveaux interne et externe, est de faire en sorte que les employés se fassent une idée correcte de leurs responsabilités en matière de cadeaux et que les fournisseurs comprennent bien quelles sont les attentes du PAM à cet égard. Cette initiative, qui était menée pour la cinquième année consécutive, sera poursuivie en 2020.
57. Comme il est mentionné dans le rapport annuel pour 2018, le Bureau de la déontologie ne dispose pas de données empiriques permettant d'évaluer l'effet "boule de neige" des initiatives et matériels de sensibilisation diffusés dans le cadre des campagnes menées à l'échelle de l'institution. Néanmoins, le Bureau reçoit régulièrement des échos favorables de la part des directeurs de pays et l'on constate une augmentation des demandes d'avis et d'orientations en lien avec les campagnes de sensibilisation menées, ce qui témoigne de leur efficacité et d'un certain succès.
 58. Le Bureau de la déontologie avait prévu initialement le lancement d'une campagne de sensibilisation supplémentaire de la part du Directeur exécutif, mais dans un souci d'harmonie, il n'a pas été donné suite à ce projet, compte tenu de la diffusion de messages portant de manière plus générale sur les comportements et habitudes sur le lieu de travail.
 59. Tout au long de l'année, en marge de ces initiatives de grande envergure, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses activités de formation plus classiques. En application d'une recommandation formulée à l'issue de l'examen du système de justice interne effectué en 2014, trois modules d'apprentissage en ligne obligatoires en matière de déontologie ont été élaborés et mis en service en décembre 2016, 2017 et 2018, respectivement. Les versions traduites du troisième module, qui porte sur la conduite à tenir en cas de comportement répréhensible, la protection contre les représailles, les valeurs fondamentales comme le respect, le renforcement des principes humanitaires et la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et la protection à cet égard des populations au service desquelles le PAM intervient, ont été lancées au cours du premier trimestre de 2019.
 60. Aux fins du respect des obligations, ainsi que l'a recommandé le Bureau de la déontologie, les modules d'apprentissage en ligne en matière de déontologie s'inscrivent dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences de tous les employés, ainsi que du dispositif applicable en période d'essai pour les employés concernés. Au 31 décembre 2019, 15 346 employés avaient validé le troisième module d'apprentissage en ligne, soit 88 pour cent de l'effectif total (18 589 personnes)¹⁶. Globalement, les employés ayant validé le premier et le deuxième modules étaient 16 218 et 15 869 respectivement, soit 93 et 91 pour cent de l'effectif total. Le retour d'information concernant les formations dispensées a été positif. Dans la mesure où l'effectif du PAM n'est pas statique et les différentes catégories de participants couvrent la totalité des employés, y compris ceux qui sont engagés sur la base des services effectifs, le Bureau est d'avis qu'un taux de validation de 90 pour cent constitue un résultat raisonnable et satisfaisant, à tout moment.
 61. Le Bureau de la déontologie a fait progresser la sensibilisation en matière de déontologie en assurant directement des séances de formation et des exposés auxquels ont assisté plus de 830 employés, ainsi qu'au moyen d'exposés adaptés au contexte local, réalisés à la demande des bureaux de pays. Par ailleurs, le Bureau a fait appel à des moyens de communication divers (stylos, badges, brochures, etc.) et il prévoit d'élargir les supports à l'appui de différents modes d'apprentissage, en 2020 et dans les années suivantes. Dans les

¹⁶ Effectif total du PAM au 31 décembre 2019.

- pays, le dialogue avec les responsables quant à l'exemple à donner au sommet de la hiérarchie (comment "donner le ton") a été également établi dans le cadre des missions sur le terrain.
62. Un exemple d'activité de sensibilisation ciblée et intégrée est la session de formation qui a été solidement mise en place à l'appui d'une initiative de formation sur les achats de produits alimentaires conduite dans tous les bureaux régionaux, notamment en vue de remédier à des problèmes recensés lors d'un examen préventif d'intégrité. La session de formation portait, entre autres, sur les questions relatives aux conflits d'intérêts – susceptibles de survenir au sein de la chaîne d'approvisionnement/d'achat – et sur d'autres questions pertinentes en matière de déontologie et de conformité, en particulier les indices possibles de fraude et de corruption dans le cadre de ces filières. Le retour d'information à ce sujet a été nettement positif. Cette nouvelle activité de formation, tout comme la mise à jour des sessions tenues à l'intention des ambassadeurs de la déontologie, témoignent de l'évolution constante des supports, qui sont pertinents, intéressants et interactifs.
 63. Un autre exemple de formation ciblée a été une session d'initiation tenue à l'intention des fonctionnaires chargés des finances. Cette activité menée en collaboration a elle aussi reçu un bon accueil. Cependant, à ce jour, le Bureau de la déontologie n'a pas fait de présentation à la Division des ressources humaines et recommande de remédier à cette lacune en 2020.
 64. Chaque fois que possible, le Bureau de la déontologie veille à inscrire, dans les initiatives de formation nouvelles ou déjà existantes, l'enrichissement des connaissances et le renforcement des compétences concernant la déontologie et les normes de conduite. À cet égard, le Bureau se félicite de l'inclusion de certains de ses supports portant sur des questions relatives à la déontologie (comme la déclaration des conflits d'intérêts) dans l'initiative que la Division des ressources humaines mène sur le terrain et dont bénéficient plus de 5 000 employés de par le monde, mais il souligne que la prise en compte des recommandations qu'il formule, dans le cadre de cette initiative, apporterait des avantages supplémentaires. Par ailleurs, en sa qualité de principale partie prenante pour ce qui est de l'action menée en faveur de "l'exemple à donner au sommet de la hiérarchie", le Bureau a demandé à être inclus dans le nouveau programme d'initiation visant les directeurs et directeurs adjoints des bureaux de pays ainsi que dans le nouveau programme de formation des superviseurs – pour un dialogue sur l'exemple à donner "au sommet de la hiérarchie", où se trouvent les directeurs de pays dans leurs bureaux de pays respectifs, et "au milieu de la hiérarchie", dans la mesure où la conduite de leur superviseur influe sur la façon dont les employés comprennent les comportements appropriés à tenir. Le Bureau du Directeur exécutif, celui du Chef de cabinet et celui du Directeur exécutif adjoint se sont tous les trois prononcés en faveur de l'association du Bureau de la déontologie à ces initiatives.
 65. Comme annoncé dans le rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a multiplié les formations directes sur le terrain, assurant des séances d'information pour le personnel de plusieurs bureaux de pays, ainsi qu'à l'intention des responsables, notamment ceux du Bureau régional de Bangkok. Sachant que le respect manifeste d'une conduite éthique de la part des responsables contribue sensiblement à renforcer la culture de la déontologie d'une organisation, lors des séances d'information les fonctionnaires de haut niveau étaient incités à montrer l'exemple au travail et à tenir un comportement modèle. Cependant, à ce jour, la Directrice du Bureau de la déontologie n'a participé à aucune réunion au niveau des directeurs régionaux ou des directeurs de pays et elle recommande qu'il soit remédié à cette situation. Le Bureau du Directeur exécutif, sous la houlette du Chef de cabinet, est favorable à ce que le Bureau de la déontologie fasse un compte rendu portant sur les normes de conduite, la gouvernance et les procédures applicables aux hauts responsables du PAM pour se mettre en conformité à cet égard.

66. Il convient de noter que le Bureau de la déontologie est moins présent sur le terrain du fait des activités supplémentaires requises par la direction (voir la section IV). La présence du Bureau sur le terrain étant essentielle pour diffuser une culture de la déontologie, il conviendra, dans toute la mesure du possible, d'organiser davantage de missions auprès des bureaux régionaux et des bureaux de pays.
67. Le Bureau de la déontologie a continué d'assurer, au Siège, le module d'initiation à la déontologie, qui est considéré comme étant obligatoire (bien qu'affichant un taux de participation inférieur à 100 pour cent) pour les nouveaux arrivants au Siège, qu'ils soient nouveaux au PAM ou réaffectés au Siège. Par ailleurs, la Directrice du Bureau de la déontologie a continué d'animer des séances d'initiation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration, auxquelles une centaine d'entre eux ont assisté dans le cadre des deux sessions organisées. La Directrice a également assuré des séances d'initiation en tête-à-tête lors de la nomination des fonctionnaires de plus haut rang et elle souhaiterait que ce processus soit élargi aux nouveaux directeurs de division et directeurs de pays dans le cadre d'un programme d'initiation à l'intention des directeurs de pays.
68. Les conseillers pour le respect au travail sont des employés désignés par leurs collègues pour exercer certaines des fonctions du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, en s'attachant à prévenir ou à atténuer les conflits sur le lieu de travail au niveau du terrain. Depuis 2012, ces conseillers jouent le rôle d'ambassadeurs de la déontologie. À ce titre, ils aident le Bureau de la déontologie et le PAM à sensibiliser le personnel aux questions de déontologie et aux normes de conduite, notamment en prêtant main forte à la campagne en faveur du respect, comme l'a préconisé le Bureau. Par ailleurs, le Bureau a recommandé que les conseillers, au vu de leur mission d'ambassadeurs de la déontologie, soient agréés sur le plan déontologique.
69. Le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation a organisé, au Siège, une session de formation de base et une session de formation avancée, auxquelles ont participé globalement 32 ambassadeurs de la déontologie. Le Bureau de la déontologie dispense aux conseillers pour le respect au travail la formation qui leur est nécessaire pour exercer leur fonction d'ambassadeurs de la déontologie. Il est aussi chargé d'animer des sessions d'information sur le système de justice interne ainsi que des sessions de formation de formateurs visant à aider les ambassadeurs de la déontologie à remplir leur mission. Pour la première fois, une séance a aussi été consacrée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
70. L'action de sensibilisation que les ambassadeurs de la déontologie ont pu mener dans les pays grâce aux sessions de formation de formateurs, semble avoir atteint son point culminant en 2018. En 2019, cette impulsion a cessé, peut-être du fait de l'appui que les ambassadeurs de la déontologie apportaient aux campagnes en faveur du respect, ou bien parce que la coordination à cet égard avait perdu de son élan. En 2020, le Bureau de la déontologie prévoit de réexaminer les modalités d'exécution de ce rôle, dans le respect de l'objectif premier de cette mission et de son caractère informel.

IV. Projets spéciaux

71. Suite à l'enquête mondiale auprès du personnel de 2018 et aux recommandations que le Bureau de la déontologie a formulées dans ses trois derniers rapports annuels au vu des résultats relatifs à la protection contre les représailles issus des enquêtes mondiales précédentes, le PAM a lancé un appel d'offres, par l'intermédiaire du Bureau, afin d'obtenir les services d'une société de conseil indépendante, qui serait chargée de procéder à une enquête plus approfondie portant sur la culture et le respect des règles déontologiques sur le lieu de travail. Après deux appels d'offres, les fournisseurs présélectionnés, bien qu'étant

- spécialistes dans la conduite d'enquêtes de satisfaction auprès des employés, n'étaient pas dotés de compétences spécifiques pour la conduite d'enquêtes portant sur la déontologie.
72. Néanmoins, à la demande du groupe de travail conjoint du Conseil d'administration et de la direction sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination, le champ d'action a été élargi et l'enquête a été complétée par des entretiens en tête-à-tête et des discussions de groupe, puis par la présentation d'un rapport au groupe de travail conjoint (appelé globalement "Examen externe"). La direction a chargé le Bureau de la déontologie de superviser cette action élargie, ainsi que le travail des spécialistes externes (le "groupe d'appui").
 73. L'enquête sur le lieu de travail, proposée en ligne en anglais, arabe, espagnol et français, était adressée à tous les employés, quel que soit leur type de contrat. Le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec la Division des ressources humaines pour faire en sorte que les employés ne disposant pas d'une adresse électronique puissent avoir accès à l'enquête.
 74. Au total, 8 137 employés ont répondu à l'enquête sur le lieu de travail, soit un taux de participation de 46 pour cent que le fournisseur externe considérait comme étant un bon résultat pour une enquête portant sur des sujets sensibles, supérieur au niveau statistique nécessaire pour mener une analyse sérieuse et pertinente. Par ailleurs, 218 employés ont participé aux groupes de discussion virtuels et des entretiens ont intéressé 78 employés, représentant tous les bureaux régionaux. L'enquête a été renforcée par une campagne de communication brève mais intense, que le Bureau de la déontologie a organisée et réalisée avec l'appui de la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing. Le Bureau a apporté son appui au sein du PAM, notamment en répondant, en temps réel ou dans un délai de 24 heures, à plus de 220 demandes d'aide relatives à l'enquête. Les directeurs régionaux et les directeurs de pays ont été régulièrement informés du taux de réponse à l'enquête, afin d'encourager une participation accrue. Ils ont été d'un grand soutien.
 75. Les directeurs régionaux, les directeurs de pays et les employés à tous les niveaux ont formulé des avis majoritairement positifs quant au rôle joué par le Bureau de la déontologie dans l'administration de l'enquête sur le lieu de travail, en particulier sa grande réactivité et sa façon de résoudre les problèmes. Le Bureau a recueilli les observations reçues et ses propres données d'expérience en un document spécifique, donnant par ailleurs des indications utiles aux parties prenantes concernées, dont le Comité d'audit.
 76. Les résultats de l'Examen externe ont permis d'étayer les travaux du groupe de travail conjoint et d'éclairer la formulation de ses recommandations à l'intention de la direction¹⁷ ainsi que l'élaboration d'un plan d'action détaillé. En tant que coprésident du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a coordonné les travaux et discussions menés au sein de celui-ci, en organisant sept réunions qui se sont tenues en 2019. Sous la direction constante du Bureau, deux ateliers portant sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles devraient être organisés en 2020 afin de formuler des recommandations à cet égard.
 77. Le Bureau de la déontologie a consacré, globalement, quelque 1 600 heures de travail aux activités menées à l'appui du groupe de travail conjoint et du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, y compris au titre de l'enquête sur le lieu de travail – ce qui équivaut à plus d'une année de travail d'une personne engagée à plein temps, sans compter le travail accompli par la Directrice, le

¹⁷ Rapport du groupe de travail conjoint du Conseil d'administration et de la direction sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination (WFP/EB.2/2019/9-A).

personnel administratif et les stagiaires. Néanmoins, grâce à une stratégie de mobilisation de tous les employés, les échanges intervenus dans le cadre de l'enquête sur le lieu de travail ont permis de faire mieux connaître le Bureau de la déontologie et ses capacités de réaction rapide.

V. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

78. Le Bureau de la déontologie a continué de coordonner globalement, à l'échelle institutionnelle, l'action de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en travaillant en collaboration plus active (y compris, le cas échéant, en tant que chef de file) avec d'autres organismes des Nations Unies et organisations multilatérales, ainsi qu'en menant une action à l'échelle du système des Nations Unies et au niveau interinstitutions, afin d'avoir un impact réel sur le terrain, en faveur des populations et des communautés au service desquelles nous œuvrons.
79. Il est établi que, pour être véritablement efficaces et incisives, les initiatives en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui permettent de prévenir ces agissements et de protéger les personnes auxquelles nous venons en aide, doivent être généralisées au sein du PAM, à tous les niveaux, ainsi qu'auprès des parties prenantes concernées. Afin d'assurer un impact maximal à cet égard, le Bureau de la déontologie a donc travaillé en partenariat avec les principales parties prenantes au sein du PAM, notamment avec la Division de la sécurité et les unités chargées des partenariats avec les organisations non gouvernementales (ONG), des situations d'urgence et de transition et des transferts de type monétaire. L'inscription harmonieuse du renforcement des connaissances et des compétences en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, dans les initiatives nouvelles ou déjà existantes, a permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'action menée à cet égard.
80. Un projet relatif à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, mené en collaboration en 2019, a été l'un des neuf projets retenus, parmi plus de 500 propositions, pour participer au programme d'ateliers intensifs axés sur l'innovation ("Innovation Bootcamp") du PAM pour 2020. Le projet vise à développer une application destinée à faciliter le signalement des cas d'exploitation ou atteintes sexuelles et leur remontée aux services d'assistance, venant ainsi renforcer l'approche axée sur les victimes, et cela aussi bien au moment des faits (par des analyses visant à encourager l'adoption de mesures d'atténuation pertinentes) qu'avant et après ceux-ci. Le projet devrait se poursuivre en 2020.
81. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a renforcé le dialogue avec les donateurs qui étaient (et sont) les parties prenantes agréées aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les donateurs souhaitent avoir l'assurance que le PAM avait pris et continuait de prendre des mesures appropriées en matière de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles s'est penché sur ces questions dans le cadre de ses travaux, reconnaissant que le PAM avait le devoir moral de faire tout son possible afin que les bénéficiaires et les membres des communautés soient protégés contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
82. Plusieurs projets ont été lancés afin de faciliter la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, au niveau local. Ainsi, reconnaissant que les risques en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles sont souvent plus élevés parmi les partenaires coopérants qui travaillent directement avec les bénéficiaires, et que les entités du système des Nations Unies travaillent souvent avec les mêmes partenaires, le PAM a collaboré avec d'autres organismes des Nations Unies et ONG internationales, dans l'objectif d'adapter une formation déjà mise en place par l'Organisation internationale pour les migrations en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de façon à pouvoir l'inscrire dans un programme

d'apprentissage portant la marque du Comité permanent interorganisations. Ce programme constitue un outil innovant, spécialement conçu à l'intention des partenaires coopérants. Il sera lancé en 2020 au sein de plusieurs organisations travaillant en coopération sur le terrain.

83. Afin d'améliorer la cohérence à l'échelle des Nations Unies et de favoriser une action plus efficace sur le terrain, le PAM a mis au point un outil de sélection harmonisé, en collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour la population, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance. Ce dispositif, qui vise à renforcer la responsabilité et les capacités des partenaires coopérants, sera intégré dans les mécanismes d'évaluation des partenaires déjà mis en place afin de rationaliser les processus existants qui font double emploi. Ces activités devraient s'achever en 2020.
84. Compte tenu de l'importance de la mise en place de capacités spécialement consacrées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et d'une coordination interinstitutions sur les sites clés, il convient de noter que le PAM a été l'un des premiers organismes des Nations Unies à désigner des employés pour exercer le tout nouveau rôle de coordonnateur pour ces questions, qu'il s'est attaché à recruter en Afghanistan, au Soudan, au Nigéria, en Colombie et au Mozambique.
85. Grâce à un réseau de quelque 300 référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (dans chacun des bureaux de pays et bureaux régionaux), l'appui en faveur des référents a été poursuivi et élargi. À cet égard, le Bureau de la déontologie a mis au point et lancé un tout premier module de formation en ligne, spécialement adapté à leurs besoins. Cette formation, qui avait été demandée par la plupart des référents eux-mêmes, est disponible en anglais, espagnol et français. Elle offre des outils téléchargeables et d'autres matériels que les intéressés peuvent aisément adapter afin de pouvoir les utiliser dans le bureau de pays ou bureau régional concerné.
86. Par ailleurs, afin de renforcer davantage les connaissances et les compétences des référents, tout en assurant une meilleure coordination et interaction avec les organismes apparentés, le PAM et le HCR ont lancé, en coordination avec le Bureau de la déontologie, un atelier régional pilote conjoint à l'intention des référents de 11 bureaux de pays. Les directeurs régionaux du PAM et du HCR ont "donné le ton" au sommet et des responsables de haut niveau du Secrétariat de l'ONU ont participé à la rencontre. L'atelier a été une réussite sur plusieurs plans; il a notamment permis de faciliter la collaboration interinstitutions et le partage des connaissances spécialisées et des meilleures pratiques, collectivement, au profit de ceux auxquels nous venons en aide.
87. Au cours de l'année, le Bureau de la déontologie a continué de renforcer son action de coordination et de sensibilisation en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de par son engagement actif auprès des référents. Il leur a notamment fourni un appui rapide, au moyen de séances de sensibilisation en tête-à-tête et de séances d'accueil pour les nouveaux référents, ainsi qu'en assurant une collaboration et des échanges réguliers avec les référents régionaux. L'augmentation des demandes d'avis et d'orientations en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, dont le nombre est passé de 66 en 2018 à 161 en 2019, en témoigne clairement. Il convient de préciser que 66 de ces demandes émanaient de responsables dans l'exercice de leurs fonctions et 89 rentraient dans la catégorie des "demandes émanant de l'institution".
88. L'augmentation du nombre d'avis et d'orientations donnés est considéré comme un résultat et indicateur positif de l'action que mène le Bureau en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, tout comme le renforcement des connaissances et compétences des référents, grâce auxquelles ceux-ci sont à même d'accomplir leur mission.

89. Par ailleurs, le PAM, en la personne du Directeur exécutif, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, participation qui a permis aux responsables de haut niveau d'apporter une contribution directe aux efforts mis en œuvre pour renforcer et harmoniser les interventions menées dans ce domaine à l'échelle du système des Nations Unies. Le PAM a également continué d'être représenté au sein du groupe des organismes chefs de file pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, placé sous l'égide du Comité permanent interorganisations.
90. Pour la troisième année consécutive, le PAM a procédé à l'enquête conçue par le Secrétariat de l'ONU aux fins de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, auprès des bureaux extérieurs indiqués par ce dernier. D'année en année, la collaboration assurée par les directeurs de pays a permis d'améliorer sensiblement le niveau de participation à l'enquête. Pour la première fois, le Bureau de la déontologie a été en mesure d'analyser les résultats de l'enquête, qui sont maintenant utilisés pour éclairer le processus d'élaboration de la stratégie du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et dont devrait tenir compte l'approche axée sur les risques visant à guider les activités du PAM dans ce domaine.
91. À cet égard, comme annoncé dans le rapport annuel pour 2018, le Bureau de la déontologie a commencé à élaborer une stratégie de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelle de l'institution, accompagnée d'un plan d'exécution. La date de mise en œuvre a été reportée à 2020; de nouvelles consultations stratégiques seront organisées à ce sujet et les résultats des activités additionnelles menées dans le cadre du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, dont il est question à la section IV, seront pris en compte. La stratégie demeurera centrée sur les populations au service desquelles le PAM œuvre, y compris les victimes d'abus. Elle sera applicable sur le terrain, tout en apportant un appui à toutes les parties prenantes.

VI. Cohérence à l'échelle des Nations Unies: Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales; organismes ayant leur siège à Rome

92. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui a été créé en 2007¹⁸, réunit les chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte. Il est chargé de mettre en place un ensemble unifié de politiques et normes déontologiques et peut être consulté sur des questions complexes d'ordre déontologique intéressant l'ensemble du système des Nations Unies.
93. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de participer activement au Groupe de la déontologie, prenant part à huit des 11 réunions et conférences téléphoniques mensuelles. Les absences étaient dues à des déplacements officiels inconciliables, ainsi que tous les membres du Groupe ont pu en faire l'expérience à un moment donné. Plus de 75 consultations/délibérations ont été consacrées à des questions d'intérêt général, telles que les limites des activités politiques admissibles, la promotion d'une culture de libre expression, la protection des dénonciateurs d'irrégularités et l'indépendance des bureaux de la déontologie; à cela s'ajoutent des échanges en temps réel sur d'autres considérations d'ordre déontologique.
94. Le rapport que le Secrétaire général présente à l'Assemblée générale des Nations Unies rend compte des travaux du Groupe de la déontologie et il convient de noter que le Groupe

¹⁸ Le Groupe de la déontologie, initialement dénommé Comité de déontologie des Nations Unies, a pris son nom actuel en avril 2013.

procède à l'examen en appel de cas que d'autres bureaux membres n'avaient pas jugés fondés de prime abord. Cette activité requiert parfois l'examen d'une vaste documentation. Le président ou le président suppléant du Groupe ont été appelés à examiner sept décisions rendues en matière de protection contre les représailles. Pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 août 2019, suite à l'absence pour maladie de celui qui était alors le président suppléant du Groupe, la Directrice du Bureau de la déontologie a assuré les fonctions de présidente suppléante par intérim. Le 1^{er} décembre 2019, le Bureau de la déontologie a de nouveau exercé les fonctions de président suppléant du Groupe, procédant à deux examens en appel de dossiers qui n'avaient pas été jugés fondés de prime abord en 2019. Le temps consacré à ces travaux est assez considérable et n'a pas été pris en compte dans les statistiques globales présentées dans ce rapport.

95. Afin d'appuyer les efforts mis en œuvre par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies sur les questions de déontologie, un dispositif élargi, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales, a été établi en 2010. Le Réseau Déontologie, qui est composé d'institutions intergouvernementales multilatérales, offre l'occasion d'échanger des informations et des méthodes adaptées et de collaborer sur des questions d'intérêt commun qui présentent une utilité pour les fonctions de déontologie de ses membres.
96. La Directrice du Bureau de la déontologie a participé à la conférence annuelle du Réseau Déontologie de 2019, organisée et accueillie par l'Office européen des brevets, qui portait sur cinq thèmes: i) le devoir de vigilance lors du recrutement de nouveaux employés; ii) la stratégie de communication à suivre pour améliorer la culture de la déontologie au sein des organisations; iii) la protection des dénonciateurs d'irrégularités et les représailles; iv) l'analyse des conflits d'intérêts et des risques organisationnels; et v) la promotion de la courtoisie au travail pour mieux prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, et le harcèlement. En collaboration avec un autre membre du Réseau Déontologie, chargé des questions de déontologie, la Directrice a présenté un exposé sur les risques et la déontologie, qui lui a permis de partager un certain nombre d'informations accessibles au public concernant les risques et les conflits d'intérêts au sein du PAM.
97. Les déontologues des trois organismes ayant leur siège à Rome ont continué de procéder à des échanges ponctuels sur les pratiques optimales et de mettre en commun leurs connaissances. Le dialogue s'est intensifié, en particulier avec la Directrice du Bureau de la déontologie du Fonds international de développement agricole (FIDA), sur des questions d'intérêt commun, telles que la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En outre, la Directrice du Bureau de la déontologie du FIDA a participé à une réunion du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles consacrée à ces questions et aux points de convergence à cet égard.

VII. Observations

98. La charge de travail du Bureau de la déontologie a été considérable en 2019, en raison notamment de l'appui que celui-ci a été appelé à fournir au groupe de travail conjoint, en particulier au titre de l'enquête sur le lieu de travail, ainsi qu'au sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles et au groupe d'appui, et cela en sus des activités accrues à mener dans d'autres domaines en vertu de la mission première du Bureau. De ce fait, en 2019, le Bureau a suivi une nouvelle approche quant à certains de ses domaines de compétence. Par exemple, les campagnes de sensibilisation programmées et mises en œuvre à l'échelle du PAM ont été moins nombreuses que dans les années précédentes, surtout par rapport à 2018 lorsque le Bureau avait préparé et lancé une campagne annuelle pour marquer le dixième anniversaire de sa création. Néanmoins, le Bureau a été en mesure de tirer parti des activités menées à l'appui du groupe de travail conjoint et de l'enquête sur le lieu de travail.

L'adoption d'une stratégie de mobilisation de tous les employés, accompagnée du report de certaines de ses tâches, lui a permis de répondre en temps réel à de nombreuses questions et inquiétudes. Les manifestations de gratitude et de soutien adressées par le personnel et par la direction témoignent de la bonne exécution des tâches accomplies par le Bureau en lien avec l'enquête sur le lieu de travail. En d'autres termes, les activités menées sont devenues en soi une sorte de campagne de sensibilisation, en aidant les employés à apprécier non seulement le niveau de réactivité élevé du Bureau de la déontologie, mais aussi sa mission, favorisant ainsi une culture de la déontologie et de la responsabilité.

99. Au fil des ans, et 2019 n'a pas fait exception, le nombre de consultations n'a cessé de croître. Dans la mesure où le Bureau mène principalement une action de prévention, la fourniture d'avis et d'orientations constitue un élément essentiel de sa mission première ainsi que, depuis 2018, de ses activités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les avis et orientations pertinents et spécialisés qui sont donnés constituent sans doute le meilleur résultat de la professionnalisation du Bureau – en permettant aux responsables et au personnel de prendre les bonnes décisions et d'éviter les pratiques répréhensibles et les incidents. La croissance de ces activités, d'année en année, a une incidence positive sur le Bureau, en termes de réalisations concrètes et d'avis utiles donnés en temps opportun. Elle témoigne également d'un degré de confiance élevé.
100. Au fil du temps, la mise au point progressive de nouveaux systèmes a aidé le Bureau de la déontologie à mesurer son volume de travail. Ainsi, en 2019, il a pu compter notamment sur l'appui du personnel pour surveiller de près les différentes boîtes de réception, procéder au triage, enregistrer les dossiers et y donner suite, soutien qui a été essentiel pour pouvoir prendre des décisions difficiles concernant les travaux entrants au regard des effectifs à la fin de 2019. En 2020, la mise en place d'une base de données aidera le Bureau à faire face à l'accroissement des demandes d'avis et d'orientations, tout en procédant aux analyses nécessaires à la planification des activités, et lui permettra de rendre compte de ses activités plus aisément et de manière plus efficace.
101. Un autre des domaines de compétence du Bureau qui pourrait tirer profit d'un système d'analyse et de communication d'informations plus efficace est le Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts. Les progrès qui ont été accomplis au fil des ans sont considérables: la base de données a été révisée et comporte désormais une certification annuelle concernant le respect du Code de conduite par les participants; et en 2020, la circulaire correspondante du Directeur exécutif devrait être remaniée et une structure unifiée mise en place, comportant un seul questionnaire ainsi que des orientations, des formulaires et des procédures révisés, l'objectif étant d'en améliorer l'efficacité et d'en faciliter l'usage, tout en faisant face à l'augmentation du nombre de participants tenant à la nature des activités et à l'accroissement des effectifs du PAM. La réorganisation du questionnaire relatif aux conflits d'intérêts devrait également permettre de réduire les coûts d'examen par participant. Cependant, la conservation des données permettant de rendre correctement compte des activités menées aux fins de l'atténuation des conflits d'intérêts, y compris la formulation d'avis et les consultations avec la direction, n'a pas été aisée, dans la mesure où l'exploitation de la base de données relative au programme annuel de déclaration a été limitée à l'accès utilisateur. En 2020, l'accent devrait être mis sur "l'arrière-plan" du programme annuel de déclaration, afin d'en faciliter l'accès pour des analyses visant à améliorer la transparence, pour la planification des tâches et pour la communication d'informations, ainsi que pour mettre en place des mesures visant à remédier aux lacunes recensées par l'Auditeur externe dans son rapport sur la fraude¹⁹.

¹⁹ Rapport de l'Auditeur externe sur la prévention, détection et répression de la fraude (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 mai 2019.

102. Au fil des ans, le Bureau de la déontologie a organisé des séminaires-retraites annuels. Celui qui s'est tenu en 2019, animé par un conseiller externe, compétent et respecté au sein du PAM, a notamment permis de faire comprendre que le Bureau de la déontologie était une structure horizontale, sans poste d'adjoint. En conséquence, le Bureau de la déontologie envisage de renforcer sa structure et ses capacités professionnelles pour qu'elles soient à la mesure de celles des autres bureaux indépendants du même type au PAM, adaptées à la nécessité d'efficacité et de continuité des opérations. Le Bureau du Directeur exécutif, celui du Chef de cabinet et celui du Directeur exécutif adjoint se sont prononcés en faveur d'une professionnalisation et d'un perfectionnement accrus du Bureau de la déontologie à la mesure de ceux des bureaux indépendants analogues du PAM.
103. S'agissant du programme annuel de déclaration, afin de remédier au problème du non-respect des délais de dépôt des déclarations et de suivi, le Bureau de la déontologie a continué de fixer un délai plus strict et de mettre en place une procédure d'information plus rapide de la Division des ressources humaines, ainsi que l'avait recommandé l'ancien Groupe de haut niveau chargé de la gestion, validant un taux de retour des déclarations de 99 pour cent. À la deuxième date butoir – la date d'échéance prise en compte d'une année sur l'autre –, le taux de retour était nettement inférieur à celui des années précédentes, avant d'atteindre un niveau équivalent en fin d'année. Cela a permis au Bureau de clore plus rapidement l'opération de déclaration et de consacrer moins de temps à la gestion du programme.
104. Le Bureau de la déontologie a procédé à une évaluation du programme annuel de déclaration, en particulier quant à la pertinence de certaines des informations à caractère financier à fournir. Il a été établi qu'il était possible de mettre en place un programme de déclaration tout aussi utile, comportant des éléments moins nombreux mais plus pertinents, ce qui permettrait d'une part de limiter le risque pour le PAM de recueillir des informations financières à caractère personnel qui ne seraient pas utilisées, et d'autre part de réduire les inquiétudes exprimées par les participants (et le temps consacré à la tâche), appelés à présenter des déclarations qu'ils considéraient comme étant intrusives et non pertinentes. Le lancement du questionnaire révisé sur les conflits d'intérêts est prévu en 2020.
105. Le nombre de demandes de protection contre les représailles est resté constant. Au vu des résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel et de l'enquête sur le lieu de travail, il demeure surprenant que les demandes d'avis dans ce domaine n'aient pas augmenté. S'agissant de la crainte de représailles au sein du PAM, le Bureau de la déontologie prévoit de mieux la cerner grâce à une analyse des données recueillies à cet égard dans le cadre de l'enquête sur le lieu de travail, l'objectif étant de contribuer à y remédier. L'analyse prévue sera menée en 2020.
106. La contribution du Bureau à l'élaboration des normes et des politiques, méthodes et processus est essentielle pour une mise en œuvre harmonieuse des principes de déontologie et de conformité. Les politiques et les normes, nouvelles ou révisées, présentées pour examen ont été moins nombreuses, si bien que le nombre d'examens effectués en 2019 a diminué; néanmoins, la participation du Bureau à des projets connexes s'est accrue.
107. Malgré le temps et les efforts importants qu'il a consacrés à l'éducation et à la sensibilisation, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de répondre à la totalité des demandes et cela, en raison principalement de la diminution des capacités disponibles résultant de la nécessité de faire face à des projets supplémentaires non programmés, tels qu'indiqués plus haut. La capacité de répondre aux demandes émanant du terrain, tout en menant une action de sensibilisation visant à renforcer les connaissances et à valoriser les compétences dans certains domaines pour faire en sorte que le personnel et la direction agissent dans le

respect des normes de conduite applicables et en toute intégrité, était (et demeure) considérée comme un autre élément clé de la mission du Bureau. Depuis plusieurs années, le Bureau déploie des efforts considérables et consacre des ressources spécifiques afin que le site Web externe soit remanié pour mieux mettre en avant ses propres activités et celles qui sont menées à l'échelle du PAM pour promouvoir le respect des principes d'intégrité. Le Bureau du Directeur exécutif, celui du Chef de cabinet et celui du Directeur exécutif adjoint se sont prononcés en faveur de l'actualisation du site Web externe, le Chef de cabinet accordant un caractère prioritaire à ce travail au sein de la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing pour que le site donne au grand public une image de l'ampleur de l'action du PAM et de son attachement à une solide culture de la déontologie.

108. S'agissant de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le volume de travail a considérablement augmenté depuis que le Bureau de la déontologie s'est vu confier la responsabilité d'être l'organe référent pour ces questions à l'échelle du PAM; parallèlement, le Bureau a renforcé ses activités en conséquence. Il s'est employé à trouver un équilibre entre les besoins et les exigences des différentes parties prenantes, tout en aidant le PAM à prendre une part active, y compris en tant que chef de file, le cas échéant, à la mise en place de mesures de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. À cette fin, une collaboration a été établie avec les partenaires de l'aide humanitaire et les partenaires de développement – aussi bien à l'échelle du système des Nations Unies qu'entre les institutions, avec les autres organismes ayant leur siège à Rome et aux niveaux bilatéral et multilatéral –, et cela dans l'intérêt du PAM et de tous ceux auxquels il vient en aide.
109. Enfin, même si les modifications apportées au Règlement financier ont permis d'améliorer la communication d'informations au Comité d'audit²⁰ et si les organismes ayant leur siège à Rome maintiennent leurs échanges informels en vue de renforcer encore les méthodes de travail à l'appui de leurs fonctions de déontologie, le Bureau de la déontologie a recommandé à la direction de constituer un comité consultatif en matière de déontologie, à l'appui des bureaux de la déontologie des trois organismes ayant leur siège à Rome, qui serait composé des directeurs de ces trois bureaux et de trois déontologues au maximum (issus, respectivement, du milieu universitaire, d'une société du secteur privé compétente en matière de déontologie et de contrôle de conformité et d'un organisme professionnel spécialiste de ces questions). La création de ce comité est l'une des recommandations qui ont été formulées tout au long de l'année en vue d'améliorer les activités portant sur la mission première du Bureau de la déontologie et de renforcer l'action en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi qu'à l'appui de normes strictes en matière de conduite et de déontologie au sein du PAM. La Directrice du Bureau de la déontologie se félicite de l'occasion qui lui a été offerte, en 2019, de formuler des recommandations à l'intention de la direction tout au long de l'année, collaboration qu'elle se réjouit de poursuivre en 2020.

²⁰ Mandat révisé du Comité d'audit (WFP/EB.2/2018/10/1), 19 octobre 2018.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

FIDA	Fonds international de développement agricole
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies