



## Programme alimentaire mondial Bureau de la déontologie: version abrégée du rapport annuel de 2015 - Résumé

*Le devoir du PAM envers les personnes auxquelles il vient en aide impose à chacun d'entre nous, quel que soit son rôle, de s'employer à éliminer la faim en satisfaisant aux exigences déontologiques les plus élevées. En tant que gestionnaires de contributions publiques et privées, nous sommes tenus de nous acquitter de nos fonctions avec honnêteté, sincérité, impartialité et incorruptibilité. Le présent rapport annuel témoigne du rôle vital que joue le Bureau de la déontologie en veillant à ce que nous agissions ainsi, avec intégrité et dans le plein respect de nos obligations individuelles et collectives, en tant que fonctionnaires d'une organisation internationale, civile et publique.*

**Ertharin Cousin**  
Directrice exécutive du PAM

*"Cette version abrégée du rapport annuel du Bureau de la déontologie a pour objet de faire connaître les résultats obtenus dans l'ensemble du PAM en 2015. Il s'agit du premier rapport portant sur une année entière depuis que j'ai pris mes fonctions; il appelle l'attention sur des initiatives émanant du Bureau de la déontologie et sur des mesures prises par certains collègues du PAM.*

*J'ai le plaisir de souligner l'intérêt plus marqué que suscitent tous les domaines relevant du mandat du Bureau de la déontologie. Le nombre de consultations a de nouveau nettement augmenté, nombre d'entre elles ayant un caractère préventif; elles sont demandées par des employés du PAM, à titre individuel ou en tant que responsables ou dirigeants. Je suis très fière de cette forte progression, qui témoigne de la confiance qu'inspire le Bureau de la déontologie.*

*Pour que le PAM puisse exercer ses activités de manière compétente et équitable, il est essentiel que nous n'éprouvions aucun embarras à exprimer nos préoccupations de bonne foi. Le Bureau de la déontologie continue de favoriser une culture de la libre expression, de soutenir l'obligation de déclaration et de contribuer à atténuer la crainte des représailles, comme le montrent les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel du PAM. Dans le même ordre d'idées, dans la plus grande discrétion et en toute confidentialité, le Bureau de la déontologie a mis en œuvre la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités et le septième programme annuel de déclaration de situation financière, suivi à 100 pour cent pour la deuxième fois consécutive depuis son instauration.*

*Pour prendre de bonnes décisions, il est essentiel de bien connaître les normes de conduite. L'organisation de campagnes ciblées de sensibilisation et de communication, à l'échelle du PAM, dans des domaines tels que le travail des enfants, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts, permet de mieux connaître le comportement attendu des employés ainsi que les ressources et les outils pratiques.*

*Notre engagement en matière d'intégrité est holistique. Il doit en être ainsi si nous voulons continuer à conserver la confiance de toutes les parties prenantes—les personnes auxquelles nous venons en aide, les communautés au sein desquelles nous travaillons, les gouvernements hôtes, les États membres, les partenaires et le public.*

*Je vous encourage à poursuivre votre lecture et vous remercie de faire preuve d'intégrité dans tout ce que vous entreprenez en faveur de ceux auxquels nous venons en aide, en vue d'éliminer la faim dans le monde."*

**Bonnie E. Green**  
Directrice du Bureau de la déontologie

# Introduction

*La manière dont nous obtenons des résultats continue d'être aussi importante que les résultats en eux-mêmes. Il est essentiel de faire preuve d'intégrité dans notre façon d'exercer nos fonctions et d'œuvrer ensemble à l'éradication de la faim dans le monde.*

Le Bureau de la déontologie aide la Directrice exécutive à instaurer une culture de la déontologie et de la responsabilité, afin que tous les employés du PAM s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux exigences les plus élevées en matière d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, et dans le respect des Normes de conduite de la fonction publique internationale, du Code de conduite du PAM et des autres textes administratifs applicables.

Le Bureau de la déontologie remplit ce rôle en exerçant les activités dont il est chargé, à savoir:

- **Avis et conseils**
- **Appui à l'élaboration des normes et aux politiques**
- **Protection contre les représailles et politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités**
- **Éducation, sensibilisation et formation**
- **Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts**



Le Bureau de la déontologie favorise également la **cohérence du système des Nations Unies**, en tant que membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, et en assurant périodiquement la coordination avec les autres institutions ayant leur siège à Rome.

Dans le cadre de ses activités d'**établissement de rapports et d'administration**, le Bureau de la déontologie élabore un rapport annuel; la présente version abrégée est fondée sur le deuxième rapport annuel établi par l'actuelle Directrice du Bureau de la déontologie, qui a pris ses fonctions au PAM en avril 2014.



# Faits marquants

## Avis et conseils

*“Je souhaitais vous faire part de l’issue très fructueuse de l’entretien constructif sur la manière de gérer les cadeaux que nous avons eu à la fin de l’année avec le Bureau de la déontologie, à savoir une contribution en espèces versée au PAM par l’un de nos prestataires de services les plus loyaux et fidèles. Merci pour ce conseil opportun et utile.”*

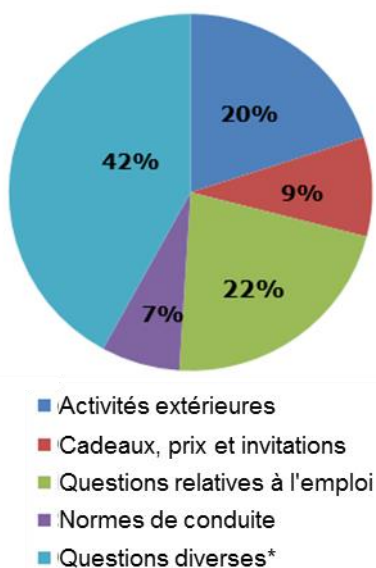
**Judith Thimke**

Chef de la Division chargée de la chaîne d’approvisionnement

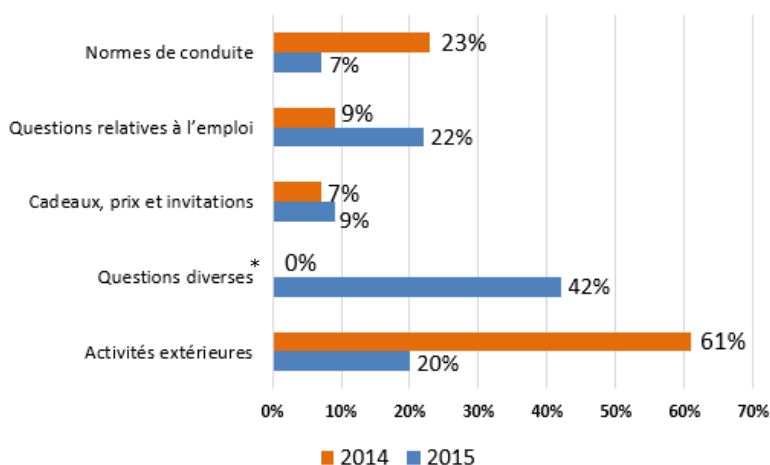
Pour aider les membres du personnel du PAM à prendre des décisions éthiques et des mesures appropriées, il est essentiel de leur donner des avis et des conseils sur différentes questions, à titre individuel ou en tant que responsables, quels que soit leur type de contrat ou leur rang.

En 2015, le Bureau de la déontologie a enregistré **252 demandes d’avis et de conseils**, en dehors des questions liées au Programme annuel de déclaration de situation financière et à la protection contre les représailles et des autres conseils spécifiques. Ce chiffre représente une **augmentation de 57 pour cent par rapport à 2014** (160 demandes), et de **147 pour cent par rapport à 2013** (102 demandes).

*Avis et conseils par catégorie*



*Comparaison entre les données de 2014 et de 2015 sur les avis et les conseils*



\*Note: nouvelle catégorie

La comparaison entre les données de 2014 et de 2015 fait apparaître:

- ◇ une diminution notable des pourcentages de demandes portant sur les “activités extérieures” (de 98 en 2014 à 51 en 2015) et sur les “normes de conduite” (de 37 en 2014 à 17 en 2015).

Ces différences sont probablement dues:

- aux nouvelles modalités de suivi des demandes portant sur les “activités extérieures” et les “questions relatives à l’emploi” ; et
  - à l’ajout de la catégorie “questions diverses”, dans laquelle ont été classées des questions qui étaient auparavant comptées dans la catégorie des “normes de conduite” .
- ◇ une augmentation assez nette des demandes portant sur l’emploi (de 14 en 2014 à 55 en 2015).

Cet accroissement est probablement dû:

- à la suppression d’un type de contrat précédemment utilisé au PAM, laquelle s’est traduite par une augmentation du nombre de consultants travaillant à temps partiel, ce qui a nécessité une contribution du Bureau de la déontologie; et
- à la modification des modalités de suivi de ces demandes, qui s’est traduite par le transfert de certaines d’entre elles de la catégorie des “activités extérieures” à celle des “questions relatives à l’emploi” .



## Appui à l'élaboration des normes et aux politiques

Pour instaurer une culture de l'éthique et du respect de l'obligation redditionnelle, il importe notamment que les politiques, les processus et les pratiques du PAM soient conformes à ses normes de conduite et à ses exigences en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilité.

Le Bureau de la déontologie a apporté une contribution sur **50 documents directifs revêtant diverses formes** (circulaires, politiques, lignes directrices et autres publications et documents administratifs), dans différents domaines - confidentialité, contrôles internes, protection des données personnelles et vie privée, et autres questions.

Le nombre d'examen entrepris a nettement augmenté entre 2014 et 2015, car le Bureau de la déontologie a également apporté une contribution concernant certaines politiques, en tant que membre du Groupe de haut niveau chargé de la gestion. Ces activités témoignaient réellement de la valeur qu'attache le PAM à l'intégration d'une perspective déontologique dans sa gouvernance et ses opérations.

De plus, la Directrice du Bureau de la déontologie s'est investie avec dynamisme dans les domaines de la problématique hommes-femmes, de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de la durabilité ainsi que de la diversité et de l'intégration.



## Protection contre les représailles—Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités

Le Bureau de la déontologie a continué à mettre en œuvre la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités, dont les principaux objectifs sont de créer des conditions propices à la communication d'informations sans crainte de représailles, et de protéger à cet égard les employés du PAM qui dénoncent des manquements, fournissent de bonne foi des informations sur des irrégularités, ou coopèrent à un audit ou à une enquête dûment autorisés.

*“Chacun de nous est tenu de signaler les comportements répréhensibles, et nous avons le droit d'être protégés des éventuelles représailles. Je suis fermement résolue à créer un environnement éthique, favorable et bienveillant, dans lequel vous pourrez tous faire part de bonne foi de vos préoccupations en matière de fraude, de corruption et d'autres manquements, contribuant ainsi largement à prévenir et décourager les irrégularités, et révéler celles qui pourraient être commises.”*

**Sarah Gordon Gibson**

Directrice du Bureau du PAM en République démocratique populaire lao

La politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités s'applique à l'ensemble du personnel du PAM, y compris les membres du personnel national et international, les consultants, les stagiaires, les titulaires de contrats de services et d'accords de services spéciaux, les bénévoles et les Volontaires des Nations Unies.

Le Bureau de la déontologie a étudié **sept cas de protection contre les représailles**:

- une affaire a été classée car elle n'a pas été jugée fondée de prime abord;
- l'examen de quatre cas enregistrés en 2014 s'est poursuivi et des mesures de protection ont été prises dans l'un d'entre eux; et
- l'examen de deux cas se poursuit en 2016.

Dans un souci de cohérence, le Bureau de la déontologie a également continué de collaborer avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies, afin que la politique du PAM reste alignée sur celles du système.

# Éducation, sensibilisation et formation

Le Bureau de la déontologie a continué de concentrer ses efforts sur les initiatives d'éducation, de sensibilisation et de formation, qui sont essentielles pour faire mieux connaître les valeurs éthiques fondamentales, les normes de conduite et le comportement attendu du personnel, et pour favoriser le développement d'une conscience éthique au PAM.

## Dialogue sur l'encadrement éthique

Le Bureau de la déontologie a lancé un dialogue par courriel entre la Directrice du Bureau et les administrateurs de classe D-1 ou de rang supérieur, dans le but d'instaurer un échange entre les dirigeants sur des questions de déontologie et de favoriser une culture de la libre expression.

## Formation en ligne

Comme suite à l'examen du système de justice interne du PAM, le Bureau de la déontologie a conçu une version alpha du cours de formation en ligne obligatoire sur la déontologie, qui sera prête et mise en service en 2016.

## Sessions de formation

Le Bureau de la déontologie a organisé des **présentations en direct au profit de 240 employés du PAM environ**, ainsi que des réunions d'information par conférence téléphonique à l'intention de 90 conseillers chargés de favoriser des relations de travail fondées sur le respect.

Depuis 2012, ces conseillers jouent le rôle d'ambassadeurs de la déontologie, aidant le Bureau de la déontologie et le PAM à faire mieux connaître les questions d'éthique et les normes de conduite. **Les conseillers ont formé au total 246 employés du PAM**, moyennant des activités de vulgarisation en matière de déontologie.

## Campagnes de sensibilisation et de communication à l'échelle de l'organisation

Quatre campagnes de sensibilisation et de communication ont été menées à l'échelle de l'organisation, sur les thèmes suivants:



- lutte contre la corruption, à l'occasion de la Journée internationale de la lutte contre la corruption;
- politique et pratiques du PAM en matière de cadeaux;
- premier anniversaire de l'adoption du Code de conduite du PAM; et
- bonnes pratiques en matière de travail des enfants, dans le cadre de la Journée mondiale contre le travail des enfants.

Les responsables du PAM qui ont dirigé ces campagnes ont donné le ton.

*"Nous examinons la stratégie à adopter pour lutter contre le travail des enfants dans le monde et faire œuvre de sensibilisation à cet égard. Nous sommes fermement résolus à permettre aux enfants d'exercer leur droit à la nourriture et à l'éducation, dans un environnement sûr qui leur offre un enseignement de qualité et de bons repas nutritifs."*

**Pascale Micheau**

Directrice du Bureau du PAM en Arménie



## Vente aux enchères annuelle des cadeaux

En décembre, le Bureau de la déontologie a organisé en interne une vente aux enchères des cadeaux reçus et acceptés par le personnel du PAM, par courtoisie ou pour des raisons pratiques.

Ces dons avaient été dûment déclarés et remis au Bureau de la déontologie au cours de l'année, conformément à la politique et aux pratiques du PAM applicables aux cadeaux. Au total, **32 cadeaux** ont été recensés par le Bureau de la déontologie.

Le Bureau de la déontologie a organisé deux ventes aux enchères: une sur place pour le personnel du Siège du PAM et une autre en ligne, à laquelle tout le personnel du PAM dans le monde entier a pu participer pour la première fois.

Ces deux ventes ont été accueillies favorablement et considérées comme un outil efficace pour faire mieux connaître les politiques et les pratiques du PAM applicables aux cadeaux.

Les recettes ont été investies dans les opérations du PAM en République centrafricaine.

## Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts



Pour la deuxième année consécutive, la **proportion d'employés ayant respecté leurs obligations de déclaration** a été de **100 pour cent**.

Ce programme est mis en œuvre chaque année par le Bureau de la déontologie dans le but d'aider à détecter et régler les conflits d'intérêts personnels, afin de préserver et de renforcer l'intégrité au niveau individuel et institutionnel.

Ce programme de déclaration est une composante obligatoire de l'engagement du PAM à renforcer la confiance du public et la transparence; c'est un dispositif essentiel qui permet aux employés et au PAM de gérer les risques.

### Faits et chiffres

- Le programme de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts a été lancé en 2009; cette opération annuelle de déclaration a été effectuée pour la septième fois en 2015.
- Les participants sont tenus de remplir le questionnaire sur les conflits d'intérêts, le questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer et la déclaration de situation financière.
- Pour recueillir ces renseignements, le Bureau de la déontologie a utilisé une base de données en ligne intégrée et sécurisée.
- **1 221 employés du PAM ont participé au programme de déclaration en 2015**, soit 135 de plus qu'en 2014 et plus de 600 participants supplémentaires par rapport à la première année du programme.
- 20 participants ont été exemptés; par conséquent, **1 201 employés du PAM ont rempli le questionnaire sur les conflits d'intérêts**. Deux cents vingt et un ont été signalés comme faisant apparaître un conflit d'intérêts potentiel et, après avoir été examinés, ont été mis hors de cause.
- Parmi ceux qui ont rempli le questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer, **1 021 employés du PAM ont été invités à remplir également la déclaration de situation financière**.
- 22 personnes ayant rempli la déclaration de situation financière ont été signalées comme faisant apparaître des conflits d'intérêts potentiels, dont aucun ne s'est avéré.
- Quatre autres cas ont été examinés et classés par le Bureau de la déontologie. Un cas de conflit d'intérêts a été détecté et réglé. Un autre dossier est en cours d'instruction.

### Participants au Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts

- Les administrateurs de classe D-1 ou D-2 ainsi que tous les directeurs de pays, les directeurs de pays adjoints, les chefs de bureau/bureau auxiliaire et les chefs de bureau de section.
- Tous les membres du personnel dont les attributions comprennent l'émission de bons de commande dans le cadre de WINGS, sous quelque forme que ce soit (ceux qui sont habilités à émettre uniquement des "micro" bons de commande sont exclus).
- Tous les fonctionnaires chargés des services de contrôle (audits et enquêtes), des placements (Trésorerie), des achats et des services juridiques, à l'exception du personnel de la Sous-Division du droit administratif et du droit du travail.
- Tous les employés qui siègent au sein d'un comité de gestion des fournisseurs ou qui ont régulièrement accès à des informations confidentielles sur les achats. information.





“Je peux vous assurer que notre équipe technique a sensibilisé la communauté internationale des ingénieurs au sujet des valeurs [de la déontologie]—en les mettant en évidence dans les manuels, les cours de formation et les contrats, afin de soutenir efficacement les opérations menées dans les pays. Nous avons également enseigné aux nouveaux collègues ce que signifie être un fonctionnaire international.”

**Dominik Heinrich**

Directeur du Bureau du PAM au Liban  
Ancien Directeur de la Division des services de gestion

## Encadrement éthique

Une culture de la déontologie comprend de nombreux aspects — des normes de base, une perception commune des attentes, un encadrement et la volonté des dirigeants de “donner le ton” .

Le Bureau de la déontologie a continué de jouer un rôle décisif en affirmant et renforçant, en étroite collaboration avec les dirigeants du PAM, leur engagement à donner le ton. La Directrice du Bureau de la déontologie a également dispensé des conseils confidentiels aux directeurs et aux responsables, à titre individuel, et dans le cadre du Groupe de haut niveau chargé de la gestion.

## Établissement de rapports et administration

Le Bureau de la déontologie a mis en place plusieurs mécanismes de suivi pour évaluer ses activités et se tenir au courant des questions traitées.

Il est essentiel de mesurer et de tenir à jour ces données pour garantir que les activités du Bureau de la déontologie sont utiles au PAM et à ses employés, et se traduisent par une plus grande efficacité dans l’administration, l’infrastructure et le travail quotidien.

## Promotion de la cohérence du système des Nations Unies

### Groupe de la déontologie des Nations Unies

Le Bureau de la déontologie a continué de participer aux activités du Groupe de la déontologie, conjointement avec les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l’Organisation des Nations Unies, du PNUD, de l’UNICEF, du FNUAP, de l’UNOPS, de l’UNRWA et du HCR.

Dans le cadre de ses activités permanentes, le Bureau de la déontologie a traité des questions éthiques intéressant l’ensemble du système des Nations Unies et des questions d’intérêt commun, notamment la cohérence des avis émis en matière de déontologie et des rapports annuels, l’application des programmes respectifs de déclaration de situation financière, les politiques et les pratiques relatives à la protection contre les représailles, et d’autres questions.

### Réseau Déontologie des organisations multilatérales

En juillet, le Bureau de la déontologie a participé à un débat d’experts sur les “Efforts concertés en matière de formation et d’éducation à l’éthique” à l’occasion de la réunion annuelle du Réseau Déontologie. Le Réseau Déontologie est un réseau établi à l’échelle du système des Nations Unies, dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, afin d’appuyer les efforts déployés par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration sur les questions relevant de la déontologie entre les divers membres du système; son administration est désormais indépendante.

### Institutions ayant leur siège à Rome

La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de collaborer périodiquement avec les autres institutions ayant leur siège à Rome.



PAM/Casey Kaufmann

## Perspectives

Le Bureau de la déontologie a concentré ses efforts sur l'éducation et la sensibilisation. L'objectif était de sensibiliser et d'améliorer les connaissances moyennant des campagnes de sensibilisation et de communication ciblées et à l'échelle de l'organisation, attractives et pertinentes, et du matériel de formation et de sensibilisation, qui serait utilisé par le Bureau de la déontologie et d'autres intervenants.

Il se pourrait que la forte augmentation du nombre de consultations soit, en partie, la conséquence de ces initiatives d'éducation et de sensibilisation; pour ce qui est des consultations sollicitées par des directeurs, cette progression pourrait découler du fait que le Bureau de la déontologie est plus connu, grâce à la participation de sa directrice aux travaux du Groupe de haut niveau chargé de la gestion ainsi qu'à son engagement. Les autres consultations avec le Bureau de la déontologie au sujet des normes et des politiques, ainsi que des initiatives et des activités du PAM, témoignaient de la valeur qu'attache la direction à l'intégration d'une perspective déontologique dans sa gouvernance et ses opérations. Quelles qu'en soient la cause ou la modalité, la forte augmentation du nombre de consultations et leur portée témoignent réellement de la confiance envers le Bureau et de sa crédibilité.

La manière dont le personnel du PAM perçoit la déontologie et les normes de conduite a été évaluée grâce à l'enquête mondiale menée en 2015 auprès du personnel, qui a fait apparaître des améliorations depuis 2012 mais également quelques graves insuffisances, qui ont été examinées avec le Groupe de haut niveau chargé de la gestion.

Le Bureau de la déontologie a également concentré ses efforts sur l'administration et l'infrastructure, afin d'obtenir des gains d'efficacité et d'améliorer les indicateurs sur lesquels reposeront ses initiatives; il assure toutefois la mise en œuvre du Programme de déclaration de situation financière et l'administration des questions relatives à la protection contre les représailles au titre de la Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités, en toute confidentialité et avec la plus grande attention.

En 2016, le Bureau de la déontologie poursuivra ses activités dans tous les domaines relevant de son mandat et adoptera une approche globale de la déontologie; il continuera de travailler en toute indépendance avec la direction, tout en maintenant avec elle des relations respectueuses.

**Le Bureau de la déontologie s'est employé, et continue de s'employer, à instaurer une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité au sein du PAM, à l'intention de l'ensemble du personnel et de la direction, afin de favoriser une solide culture institutionnelle de la déontologie qui permette au PAM de s'acquitter de sa mission, à savoir œuvrer pour un monde libéré de la faim.**

## Contacts

Les demandes peuvent être envoyées dans la boîte aux lettres confidentielle à l'adresse: [WFP.Ethics@wfp.org](mailto:WFP.Ethics@wfp.org)

### **Bonnie E. Green**

Directrice,  
Bureau de la déontologie  
Courriel: [Bonnie.Green@wfp.org](mailto:Bonnie.Green@wfp.org)  
Téléphone: +39 06 6513 2911  
FoodSat: 1301 2911

### **Catherine Colmay**

Assistante administrative principale,  
Bureau de la déontologie  
Courriel: [Catherine.Colmay@wfp.org](mailto:Catherine.Colmay@wfp.org)  
Téléphone: +39 06 6513 2710  
FoodSat: 1301 2710

