



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

Conseil d'administration

Session annuelle
Rome, 18-22 juin 2018

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 18 mai 2018

WFP/EB.A/2018/4-B

Original: anglais

Rapports annuels

Pour examen

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

Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2017

Résumé

Le présent rapport annuel, soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2018, a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies, en application de la section 5.4 de la circulaire du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte" (ST/SGB/2007/11, telle que modifiée), et a été communiqué 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.

Il fait une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017, et contient des observations sur le travail du Bureau et sur l'éthique au sein du PAM et dans le contexte plus vaste du système des Nations Unies.

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2017" (WFP/EB.A/2018/4-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.

Coordinatrice responsable:

Mme B. Green
Directrice
Bureau de la déontologie
Tél.: 066513-2911

I. Introduction

1. Le présent rapport décrit le travail mené par le Bureau de la déontologie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017 dans chaque domaine relevant de son mandat, et présente une analyse pertinente des activités entreprises au cours des années précédentes et renseigne sur celles qui se poursuivent en 2018. Le Bureau de la déontologie travaille dans le respect des principes de confidentialité, d'indépendance et d'intégrité.
2. Le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à favoriser une culture de la déontologie et de la responsabilité, de façon à ce que tous les employés (tous types de contrat confondus, bénévoles compris) s'acquittent de leurs fonctions en observant les normes de conduite les plus élevées et puissent se manifester sans crainte de représailles.

II. Historique

3. Le Bureau de la déontologie du PAM a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire 2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM qui donnait suite à 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". Sa principale mission est d'aider le Directeur exécutif à favoriser un environnement respectueux de la déontologie, dans lequel tous les employés s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux exigences les plus élevées en matière d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013)¹, le Code de conduite du PAM² et les autres politiques et pratiques relatives aux normes de conduite applicables aux employés et aux personnes qui participent aux opérations du PAM.
4. Le présent rapport donne une vue d'ensemble des activités menées par le Bureau de la déontologie en 2017 et fournit des informations statistiques, classées selon les domaines d'activités dont le Bureau est chargé, à savoir:
 - A. Avis et orientations
 - B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des 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
5. Le présent rapport a été élaboré conformément à la section 5.4 de la circulaire ST/SGB/2007/11, en vertu de laquelle les bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et des organes et programmes sous administration distincte sont tenus d'établir des rapports annuels à soumettre à l'examen du Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé "le Groupe de la déontologie")³. Il a été examiné par le Groupe de la déontologie, présenté au Directeur exécutif, et est à présent soumis au Conseil d'administration du PAM.

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

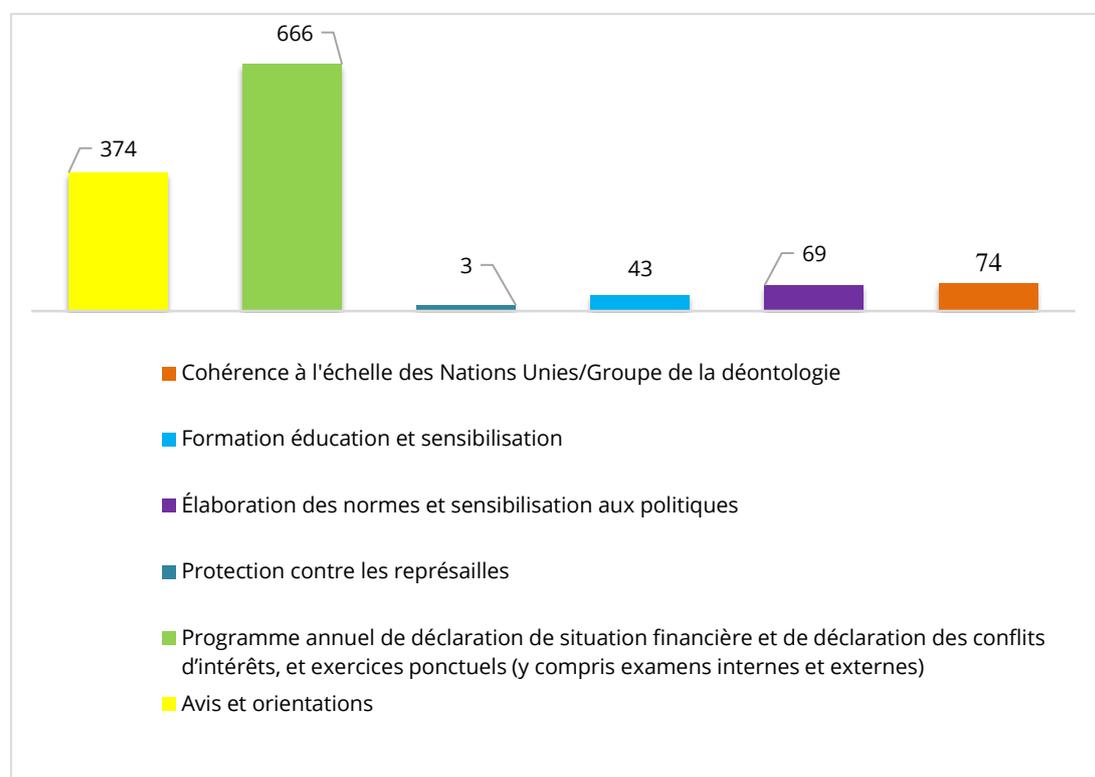
² Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive. *Code de conduite du PAM*.

³ Dénommé précédemment Comité de déontologie des Nations Unies.

III. Activités du Bureau de la déontologie

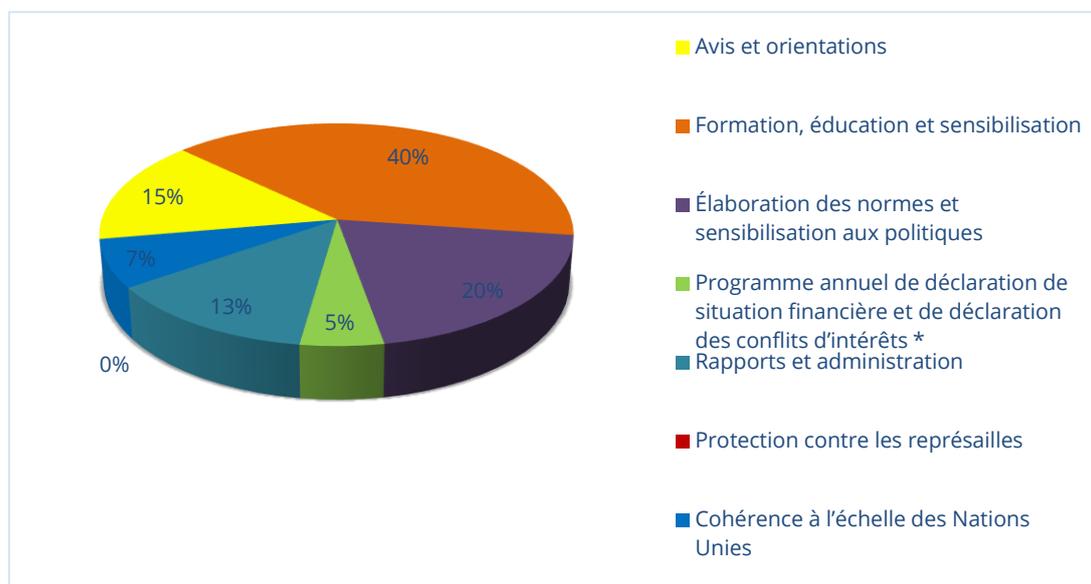
6. On trouvera ci-dessous (Figure 1) un aperçu des activités menées par le Bureau de la déontologie dans les domaines relevant de son mandat: Avis et orientations (374 demandes différentes); Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts (600 déclarations susceptibles de dénoter un conflit d'intérêts étudiées) et exercices ponctuels (66 dossiers étudiés); Protection contre les représailles – politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités (trois cas); Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques (69 examens, étayés dans certains cas par plusieurs documents ou plusieurs séries de documents); Formation, éducation et sensibilisation (43 activités distinctes); Groupe de la déontologie (11 conférences téléphoniques et réunions et 63 consultations et délibérations). De plus, 98 cadeaux ont été signalés et inscrits au registre électronique (non compris dans la figure 1).
7. Ces chiffres correspondent au nombre d'activités menées par domaine relevant du mandat et ne sont pas une indication du temps qui y a été consacré ni du nombre de personnes concernées; de même, cet aperçu ne met pas en évidence le travail effectué par le Bureau de la déontologie à l'occasion de la réunion du Réseau Déontologie des organisations multilatérales tenue à Rome, dont on trouvera plus de détails à la Section IV, ni le travail du personnel du Bureau de la déontologie et de sa Directrice en tant que présidente du Réseau (2017–2018), la mise en oeuvre de l'application révisée du Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, et les demandes substantielles liées à la mise en oeuvre ainsi qu'au Programme lui-même; et l'élaboration du plan stratégique du Bureau de la déontologie, qui est présenté plus en détail aux paragraphes 83 et 88.

Figure 1: Synthèse des activités du Bureau de la déontologie par nombre d'activités enregistrées – non du temps qui y a été consacré, à l'exclusion de certains domaines



8. Le temps consacré par le personnel du Bureau de la déontologie, autre que la Directrice et l'Assistant administratif principal, aux différents domaines est indiqué ci-après (figure 2), et illustre bien que des ressources humaines supplémentaires seraient utiles à différents échelons.

Figure 2: Répartition du temps de travail du personnel du Bureau de la déontologie (Directrice et Assistant administratif principal exclus), par domaine relevant du mandat du Bureau



* (En rapport avec la nouvelle application du Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, y compris les questions révisées sur la base des enseignements acquis).

9. Il convient de noter que l'appui des stagiaires dans le domaine des Avis et orientations ne revêt pas un caractère confidentiel, et a consisté à mener des mini-évaluations de la diligence voulue.

A. Avis et orientations

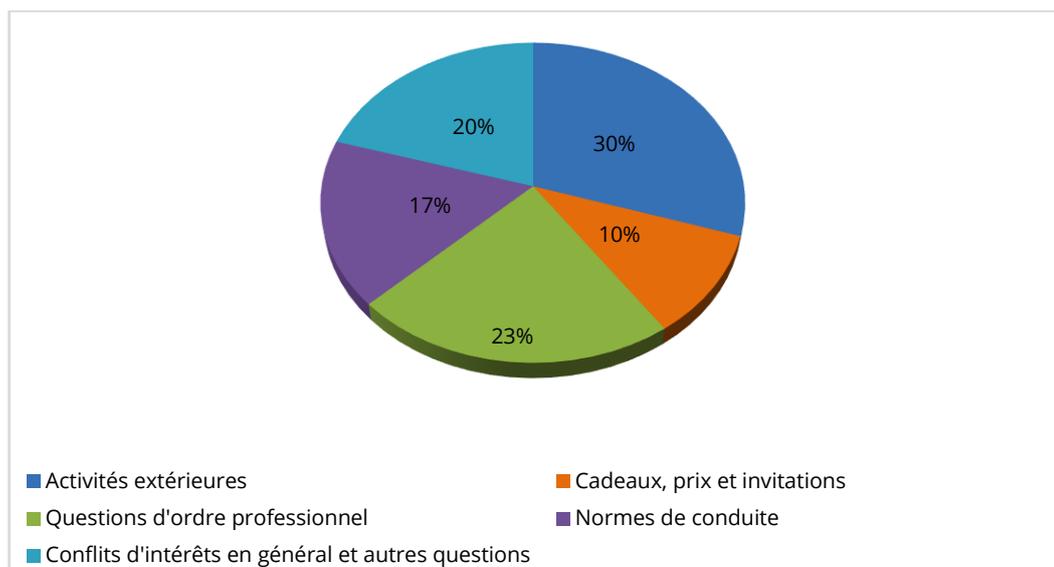
10. Le Bureau de la déontologie a fourni des avis et des orientations aux employés et à la direction. Il a enregistré 374 demandes d'avis et d'orientations. Ce chiffre représente une augmentation de neuf pour cent par rapport aux 343 demandes d'avis et de conseils formulées en 2016, et de 292 pour cent par rapport aux 102 demandes enregistrées en 2013 (figure 3). Des avis et des orientations ont également été fournis à l'occasion d'échanges ponctuels.

Figure 3: Demandes d'avis, 2013-2017



11. Les demandes d'avis et d'orientations (figure 4) ont porté sur les éléments suivants: activités extérieures (30 pour cent); cadeaux, prix, distinctions honorifiques, invitations et questions connexes (10 pour cent); questions d'ordre professionnel et activités postérieures à la cessation de service (23 pour cent); normes de conduite (17 pour cent); et conflits d'intérêts en général et autres questions, notamment demandes sur un large éventail de sujets et avis déontologiques généraux (20 pour cent). Les demandes d'avis et d'orientations ont continué de croître, et de nombreuses possibilités s'offrent à cet égard: professionnalisation du bureau, participation du Groupe de haut niveau chargé de la gestion ou autrement au sein du PAM, éducation et sensibilisation renforcées, et plus.

Figure 4: Demandes d'avis par catégorie

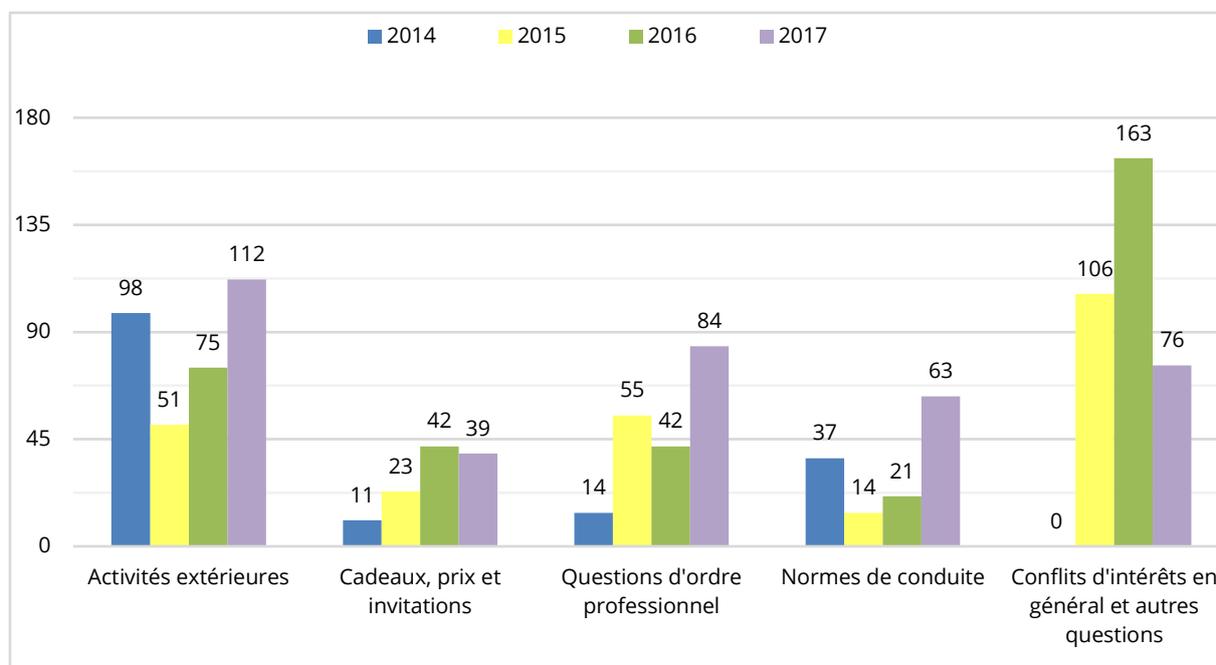


12. Depuis 2014, le Bureau de la déontologie a continué de recevoir un nombre croissant de demandes formulées par les dirigeants dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui tient probablement à la visibilité accrue du Bureau, à ses initiatives et à son action d'éducation et de sensibilisation, et à la visibilité de sa directrice, notamment du fait de sa participation au Groupe de haut niveau chargé de la gestion et à d'autres comités et projets. Le Bureau de la déontologie a donc entrepris de suivre de plus près la provenance des demandes d'avis et d'orientations en créant trois catégories: direction, employés à titre individuel et personnes extérieures. En 2016, 127 demandes ont été formulées par des dirigeants dans l'exercice de leur fonction, 155 par des employés et 65 par des personnes extérieures. En 2017, 189 demandes ont été formulées par des dirigeants dans l'exercice de leur fonction, 155 par des employés et 30 par des personnes extérieures. Le Bureau de la déontologie continuera de suivre le nombre de demandes pour chaque catégorie afin d'analyser les tendances et d'éclairer les autres domaines relevant de son mandat.
13. Le Bureau de la déontologie a donné des conseils sur des conflits d'intérêts d'ordre personnel, institutionnel ou organisationnel, et fonctionnel, c'est-à-dire les situations dans lesquelles le PAM ou ses employés peuvent être confrontés à un conflit d'intérêts dans l'exercice de fonctions officielles. Il a commencé l'examen des modifications à apporter à la circulaire 2008/004 de la Directrice exécutive couvrant les conflits d'intérêts⁴ afin de prendre en compte toutes les formes, qui sont décrites plus en détail au paragraphe 33.

⁴ Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive. *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations.*

14. En 2017⁵, un registre électronique de cadeaux a été mis en place. Les déclarations de cadeaux ont notablement augmenté en 2017 par rapport à 2016, passant de 20 à 98. Malgré cette hausse, le nombre de déclarations semble plutôt bas en comparaison des effectifs du PAM. Il convient de noter que ces déclarations sont distinctes des cadeaux, qui sont signalés suite aux avis et orientations, comme indiqué au paragraphe 16.

Figure 5: Demandes d'avis par catégorie, 2014-2017



15. Les demandes d'avis et orientations enregistrées en 2017 ont augmenté de neuf pour cent par rapport à 2016, mais la comparaison des chiffres effectifs pour 2016 et 2017 fait ressortir une notable réduction des demandes relevant de la catégorie "Conflits d'intérêts en général et autres questions" (figure 5). Le nombre effectif des demandes enregistrées en 2016 était de 163 contre 76 en 2017; cette diminution tiendrait au fait que davantage de demandes ont été classées dans les catégories "Normes de conduite" et "Questions d'ordre professionnel".
16. Les demandes concernant les "Cadeaux, prix et invitations" (de 42 en 2016 à 39 en 2017) sont en léger recul, même si les déclarations de cadeaux ont notablement augmenté grâce au nouveau registre électronique des cadeaux.
17. En ce qui concerne l'accroissement des demandes relevant de la catégorie "Questions d'ordre professionnel" (de 42 en 2016 à 84 en 2017) autre que celui s'expliquant par le reclassement, il semble que le Bureau de la déontologie ait reçu plus de demandes transmises par le biais de la Division des ressources humaines.
18. Enfin, les demandes d'avis et d'orientations portant sur des activités extérieures (personnelles) ont enregistré une hausse importante (de 75 en 2016 à 112 en 2017). Elle tient à trois facteurs différents: la hausse continue des déclarations (34) suite à l'exercice annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts comme indiqué à la section B, des initiatives spécifiques menées par les bureaux de pays, et la mise en service du deuxième module du cours d'apprentissage électronique sur la déontologie, qui est mentionnée au paragraphe 46.

⁵ Circulaire OED2017/002 du Directeur exécutif. *Déclaration de cadeaux.*

19. Le Bureau de la déontologie a continué de mettre à jour ses catégories afin de tenir compte des différents domaines pour lesquels des avis et des orientations sont formulés et éclairer les autres actions qu'il mène, notamment en matière d'éducation et de sensibilisation. Ce travail se poursuivra en 2018.

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

20. La circulaire du PAM instituant le programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts⁶ a été adoptée en avril 2008 et sa mise en œuvre a débuté en 2009. Ce programme traduit l'engagement pris par le PAM en matière de transparence et de renforcement de la confiance du public; il constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour les employés et le PAM dans son ensemble. Le Bureau de la déontologie est chargé de l'administrer⁷ 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 son propre intérêt.
21. En collaboration avec la Division des technologies de l'information, le Bureau de la déontologie a développé une nouvelle application spécifique pour le Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, tenant compte des observations des participants, anciens et actuels. Le lancement a été légèrement retardé en raison des nouveautés apportées, mais l'application a été en général bien accueillie et mise en œuvre avec succès; elle est plus facile à utiliser et comporte davantage de fonctionnalités, même si le transfert des données des années précédentes n'a pas été possible pour des questions de sécurité des données. Comme les années précédentes, les données ont continué d'être transmises et conservées de manière sécurisée et confidentielle sur le plan technique.
22. Le neuvième exercice annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts a été lancé le 28 avril 2017 avec pour date butoir le 9 juin 2017. Compte tenu des contributions de la direction (et d'un calendrier plus réaliste vu le nombre élevé de situations d'urgence au sein du PAM), le délai de présentation des déclarations a été porté à six semaines. Cette activité se poursuivra en 2018.
23. Sur les 15 691 employés⁸ du PAM, 1 697 (soit 10,8 pour cent) étaient concernés, ce qui représente une augmentation de 14,1 pour cent par rapport à 2016 (figure 6).

⁶ Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive. *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations.*

⁷ Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11. *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte.*

⁸ Nombre total d'employés du PAM au 31 mars 2017.

Figure 6: Participation au programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 2009-2017



24. Dans le cadre d'une procédure de grande ampleur et au moyen des données communiquées par la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a dressé la liste des participants remplissant les conditions requises et l'a communiquée à la direction pour examen. Il était indispensable que la direction intervienne pour déterminer les participants concernés, tâche dont elle s'est acquittée en se fondant sur les critères énoncés dans la politique.
25. Selon ces critères, sont concernés: les administrateurs des classes D-1 et D-2, tous les directeurs de pays, directeurs de pays adjoints et chefs de bureau/bureau auxiliaire, tous les administrateurs chargés des services de contrôle (audits, enquêtes et inspections) et des placements (trésorerie, achats et 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 émettre n'importe quel type de bon de commande (ceux autorisés à n'émettre que des micro bons de commande sont exclus) ou ayant régulièrement accès à des informations confidentielles concernant les achats, ainsi que les membres des comités de gestion des fournisseurs.
26. Le programme de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts comprend trois volets: le questionnaire sur les conflits d'intérêts, le questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer et la déclaration de situation financière.
27. Quarante-deux personnes ayant été exemptées sur les 1 697 employés concernés, du fait principalement de cessation de services, y compris départ à la retraite ou congé de longue durée, 1 655 ont rempli le questionnaire sur les conflits d'intérêts. Ce questionnaire porte sur les relations que les employés et les personnes à leur charge peuvent entretenir avec des gouvernements, des fournisseurs et des partenaires du PAM, et demande de signaler les activités extérieures, les cadeaux ou distinctions honorifiques reçus, les relations familiales à l'intérieur du système des Nations Unies, les relations propriétaire/locataire, etc. Sur l'ensemble des questionnaires étudiés (1 371), 397 cas (dont certains comportaient des déclarations multiples) ont été examinés plus avant car ils étaient susceptibles de dénoter un conflit d'intérêts; certains se sont avérés constituer de réels conflits d'intérêts. Au cours de cet examen, 30 activités extérieures ont été recensées comme justifiant un examen complet dans le cadre des procédures standard du Bureau de la déontologie.
28. L'utilisation du questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer et les exemptions accordées ont réduit de 1 655 à 1 321 le nombre de personnes amenées à remplir une déclaration de situation financière. Compte tenu des données d'expérience acquises et validées, le Bureau de la déontologie est d'avis que le questionnaire sur les conflits d'intérêts appuie le but visé par le programme de déclaration de situation financière et de déclaration

des conflits d'intérêts et, avec quelques modifications, la déclaration de situation financière peut être supprimée.

29. La déclaration de situation financière est remplie par les employés qui sont tenus de déclarer les actifs, bénéfices, revenus, compléments de revenus, obligations et autres intérêts financiers les concernant ou concernant les personnes à leur charge, et d'indiquer si des fournisseurs ou des partenaires du PAM étaient impliqués à cet égard, etc. Sur l'ensemble des déclarations de situation financière examinées (1 319), 203 déclarations (dont certaines comportaient des déclarations multiples) ont fait apparaître des conflits d'intérêts potentiels et fait l'objet d'un examen; certaines se sont avérées constituer des conflits d'intérêts réels. Au cours de cet examen, quatre activités extérieures ont été recensées comme justifiant un examen complet dans le cadre des procédures standard du Bureau de la déontologie.
30. Dans le cadre de l'opération de déclaration de 2017, le Bureau de la déontologie a enregistré plus de 2 000 courriels, et répondu à des demandes par téléphone ou à l'occasion de visites de personnes. À la suite de l'examen de fond, un nombre substantiel de courriels demandant des informations supplémentaires et des conseils ont été reçus. Toutes les déclarations pertinentes ont été confrontées à la liste des fournisseurs du PAM.
31. Pour la quatrième fois depuis la mise en place du programme, 100 pour cent des employés concernés ont respecté leurs obligations de déclaration; cependant, ce n'est pas avant le 23 février 2018 que ce résultat a été obtenu. Ce retard s'explique par le manque de responsabilité personnelle et de respect des obligations de la part des personnes concernées par le programme de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts. Des délais supplémentaires ordinaires ou exceptionnels ont été accordés pour arriver à ce taux de 100 pour cent. De nombreux examens relevant de l'opération de 2017 se sont poursuivis en 2018. Sept examens ont été reportés de 2016 à 2017, l'un de ces dossiers était encore ouvert en 2018.
32. Depuis 2014, le Bureau de la déontologie suit le nombre de déclarations ne contenant aucun renseignement financier. Le pourcentage de participants concernés (15,5 pour cent) est resté stable pour 2016 et 2017. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a demandé confirmation de l'exactitude de ces déclarations directement par courriel.
33. Le Bureau de la déontologie a continué d'améliorer l'application du Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts en fonction des enseignements acquis et a commencé à rédiger une version révisée de la circulaire 2008/004 relative à ce programme qui sera divisée en circulaires distinctes, dont l'une concernera les conflits d'intérêts et le programme de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts. La révision de la circulaire est suspendue à la conclusion des travaux sur la définition des conflits d'intérêts d'ordre institutionnel et organisationnel, comme indiqué plus en détail au paragraphe 13.

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

34. Le personnel dans son ensemble est tenu de signaler toute violation des règlements et des règles du PAM aux personnes habilitées à prendre les mesures qui s'imposent, et de coopérer avec les services de contrôle. 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 ou des enquêtes

sans faire l'objet de représailles⁹. À compter de 2017, les examens préventifs d'intégrité seront aussi concernés dans la pratique.

35. Le Bureau de la déontologie gère ladite politique et détermine si des actes de représailles ont ou non eu lieu. Dans l'affirmative, le cas est transmis au Bureau des inspections et des enquêtes, à moins que la transmission à ce Bureau ne constitue un conflit d'intérêt. Le cas est alors transmis directement au Directeur exécutif pour suite à donner.
36. Trois cas en rapport avec la protection contre les représailles ont été étudiés. Deux étaient en instance depuis 2016 et un était nouveau. Pour l'un des cas, la perpétration d'actes de représailles a été établie et des mesures de protection mises en place. Dans l'autre cas, aucune perpétration d'actes de représailles n'a été établie et aucune mesure de protection mise en place. Le Bureau de la déontologie poursuit l'examen du troisième cas en 2018. Les cas étaient une fois encore complexes, l'un d'entre eux ayant requis plusieurs examens distincts lorsque le plaignant a fourni plusieurs tranches séparées de documents à l'appui. Un temps considérable a été consacré à tous ces cas.
37. Le Bureau de la déontologie a commencé à mettre à jour la politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités, qui a été adoptée en 2008, afin de tenir compte des pratiques en vigueur intéressant le PAM et assurer l'harmonisation avec les révisions apportées au niveau du système des Nations Unies. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a continué de s'employer à faire mieux comprendre au sein du PAM la portée de la politique en organisant des sessions de formation et des initiatives de sensibilisation, les objectifs de la politique restant les mêmes, à savoir promouvoir une culture de la libre expression, comme décrit plus en détail à la section E ci-après.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

38. Pour favoriser une culture de l'éthique, de la transparence et du respect de l'obligation redditionnelle à l'échelle institutionnelle, il convient de mener fréquemment et avec constance des actions de sensibilisation. Pour traduire l'éthique et la conformité sur le plan opérationnel, le Bureau a continué de fournir à la direction des orientations relatives à l'incorporation des normes déontologiques dans divers politiques, pratiques et processus à l'échelle de l'organisation.
39. Le Bureau de la déontologie a enregistré des demandes d'observations au sujet de 87 documents de politique générale (23 reçues au titre du rôle que joue la Directrice dans le Groupe de haut niveau et 64 en qualité de Déontologue principale et Directrice du Bureau de la déontologie), revêtant diverses formes – circulaires, politiques, orientations et autres publications et documents administratifs – ainsi que sur une série de thèmes. Sur les 87 demandes enregistrées, le Bureau a présenté 69 examens, étayés dans certains cas par plusieurs documents ou plusieurs séries de documents.
40. En 2016, le Bureau de la déontologie a été sollicité pour des consultations au sujet de 87 politiques, et fourni des observations pour 71 d'entre elles. En 2015, il avait apporté une contribution au sujet d'environ 50 politiques, alors qu'il en avait examiné 19 en 2014. Le nombre élevé de consultations atteste de la valeur qu'attache le PAM à l'intégration des considérations d'ordre éthique dans sa gouvernance et ses opérations.
41. En outre, le Bureau de la déontologie a collaboré avec d'autres divisions à la rédaction et à la diffusion d'une note d'orientation sur la prévention du travail des enfants et d'une autre sur l'interdiction de se prêter à des services de prostitution, indépendamment de son statut

⁹ 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)*

juridique, et a participé activement à un groupe de travail dont le but était de mettre à jour la politique du PAM sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité.

42. Le Bureau de la déontologie a aussi collaboré avec la Division de la gestion des ressources en tant que spécialiste à deux questionnaires du Corps commun d'inspection, intitulés respectivement "Examen des mécanismes et politiques permettant de régler les conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies" et "Examen des politiques et pratiques en matière de dénonciateurs d'irrégularités dans le système des Nations Unies". L'inspecteur du Corps commun d'inspection chargé de ce dernier examen a également animé une session sur le même sujet au cours de la neuvième session annuelle de la Conférence du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, dont on trouvera de plus amples détails au paragraphe 76.
43. Enfin, le Bureau de la déontologie a continué de coopérer activement avec la direction, en particulier sur les conflits d'intérêts sous des formes diverses et dans le cadre de différentes initiatives. Le Bureau de la déontologie a élaboré des directives sur le processus de vérification des antécédents professionnels en général ainsi que des directives spécifiques au recrutement des fonctionnaires du gouvernement. Les directives ont été examinées avec le directeur actuel de la Division des ressources humaines, qui s'est montré intéressé; elles devraient être toutes deux mises au point et rendues opérationnelles en 2018.

E. Formation, éducation et sensibilisation

44. Le Bureau de la déontologie a continué d'axer ses efforts sur la sensibilisation, la formation, l'éducation et autres initiatives de communication pour aider les employés du PAM à comprendre leurs responsabilités et favoriser une solide culture de la déontologie et de la libre expression à l'échelle de l'organisation.
45. Conformément aux recommandations formulées suite à l'examen du système de justice interne en 2014, le Bureau de la déontologie a conçu une formation en ligne obligatoire sur la déontologie, composé de trois modules. Cette formation doit favoriser une perception commune des attentes du PAM en matière de conduite et permettre de veiller à ce que les décisions et les comportements se fassent l'écho des considérations d'ordre éthique.
46. Le premier module d'apprentissage électronique était axé sur les valeurs, les principes et les normes fondamentaux et a été mis en ligne en décembre 2016; le deuxième module l'a été en décembre 2017. Ce dernier porte sur les responsabilités pratiques des employés du PAM, notamment en ce qui concerne les conflits d'intérêts, la confidentialité et la discrétion, le traitement respectueux des collègues, et l'utilisation responsable et la gestion des actifs et des ressources informatiques du PAM. Le Bureau de la déontologie a reçu des demandes à la suite de l'apprentissage en ligne, notamment des demandes d'avis et des déclarations, comme des activités extérieures.
47. Pour des raisons techniques, le cours a été mis en ligne en anglais; les versions en arabe, en espagnol et en français devraient l'être au premier trimestre de 2018, et le troisième module au cours de l'année 2018, également.
48. Au 31 décembre 2017, 8 868 employés sur 16 218¹⁰ (54,6 pour cent de l'effectif total du PAM) avaient achevé le premier module du cours d'apprentissage en ligne et 865 employés (5,3 pour cent) avaient achevé le deuxième module.
49. La Directrice du Bureau de la déontologie a demandé, et le Directeur de la Division des ressources humaines l'a mis en place, un mécanisme permettant d'intégrer l'achèvement de la formation en ligne obligatoire sur la déontologie et de tous les autres cours en ligne

¹⁰ Nombre total d'employés du PAM au 31 décembre 2017.

obligatoires¹¹ dans l'évaluation des résultats personnels de tous les employés. Les employés sont maintenant tenus de suivre tous les cours en ligne obligatoires dans le cadre du système d'évaluation des performances individuelles applicable, et de l'examen de la performance en période d'essai.

50. Des sessions de formation sur la déontologie et les normes de conduite ont été tenues directement par le Bureau de la déontologie, auxquelles ont participé plus de 290 employés, autres que ceux ayant bénéficié du module d'initiation sur les normes de conduite qui sont attendues au Siège, comme indiqué plus en détail au paragraphe 54. Des séances d'information ont été organisées à l'intention de la Division chargée du bien-être du personnel, des fonctionnaires chargés des finances, du Directeur régional et des directeurs de pays pour le Panama, du Bureau du PAM en Haïti ainsi qu'à l'occasion de deux déjeuners de travail au bureau de New York. Les sessions de formation des formateurs sont traitées séparément aux paragraphes 60 et 61. Le Bureau de la déontologie prévoit d'intensifier les formations directes dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays en 2018.
51. En outre, la Directrice du Bureau de la déontologie a conduit deux sessions d'orientation destinées aux nouveaux membres du Conseil d'administration, une présentation du code de conduite à l'intention des conseils d'administration à la neuvième réunion annuelle des secrétariats des organes directeurs des Nations Unies, présidée par le Secrétariat du PAM à Rome, et participé à un groupe sur "la déontologie sur le terrain et une approche de l'intelligence artificielle fondée sur les droits" pendant une manifestation organisée conjointement par l'initiative Global Pulse des Nations Unies et International Association of Privacy Professionals. La Directrice du Bureau de l'évaluation a aussi participé activement à un groupe de travail de l'initiative Global Pulse des Nations Unies, à la demande expresse des responsables de l'initiative et avec le soutien de la direction du PAM.
52. Dans le cadre de la collaboration avec l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), 30 employés à Alep ont participé à une session de formation sur la déontologie conduite par le chef du Bureau de la déontologie de l'UNRWA. Le Bureau de la déontologie a envoyé séparément des informations d'appui concernant spécifiquement le PAM. Il s'agit d'un excellent exemple de la collaboration fructueuse qui existe entre les membres du Comité de déontologie des Nations Unies (on trouvera plus de détail à la Section IV), qui se poursuivra en 2018.
53. Les demandes d'avis et d'orientation reçues témoignent de l'efficacité des activités d'éducation et de sensibilisation (voir section A). Le Bureau de la déontologie a adapté toutes ces initiatives.
54. Le module d'initiation sur les normes de conduite qui sont attendues au Siège, conçu en 2016 par le Bureau de la déontologie en collaboration avec les divisions de la gestion des ressources, des ressources humaines, de la sécurité, et du Secrétariat du Conseil d'administration, ainsi qu'avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, a été mis en place en janvier 2017. Ce module est obligatoire, destiné aux employés du Siège nouvellement arrivés (qu'ils soient nouveaux au PAM ou réaffectés au Siège). Le Bureau de la déontologie a conduit 25 sessions d'initiation déontologique, et formé ainsi 260 employés.
55. Le Bureau de la déontologie a aussi élaboré deux modules d'initiation destinés aux bureaux régionaux et aux bureaux de pays, semblables à celui concernant le Siège, portant sur les normes de conduite fondamentales qui sont attendues au PAM et adaptés à leurs besoins

¹¹ Formation de base en matière de sécurité sur le terrain II; Formation des Nations Unies en matière de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir; et Prévention de la fraude, de la corruption et de l'exploitation et des atteintes sexuelles au PAM.

- spécifiques. Près de 200 employés ont ainsi bénéficié de cette initiation à Djibouti et au Rwanda où quatre sessions distinctes ont été organisées.
56. En outre, le Bureau de la déontologie a été consulté au sujet d'initiatives menées par la Division des ressources humaines, et auxquelles il a participé, dans le but de concevoir des formations et autres matériels destinés aux personnes nouvellement recrutées au PAM et aux responsables des bureaux de pays. Le Bureau de la déontologie continuera de contribuer à ces initiatives en 2018.
 57. Le Bureau de la déontologie a continué de travailler à une brochure intitulée précédemment "Addressing Work-related Grievances in WFP – Where to Go for Help" et maintenant "Resolving Workplace Concerns: Where to Go for Help" (Résoudre les difficultés liées au lieu de travail: Où s'adresser pour avoir de l'aide). La brochure sera lancée en 2018.
 58. Les conseillers chargés de favoriser des relations de travail fondées sur le respect sont des membres du personnel désignés par leurs collègues et formés de leur propre initiative pour exercer certaines fonctions du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation sur le 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 d'éthique et au code de conduite.
 59. En concertation avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, une session de formation de base a été organisée au Siège à l'intention de 16 conseillers, représentant 15 bureaux de pays. Le Bureau de la déontologie a formé les conseillers à leur rôle en qualité d'ambassadeurs de la déontologie et aux attentes à cet égard, et les conseillers ont appris comment présenter ce rôle et le code de conduite du PAM. Il a aussi animé des sessions d'information afin de les aider à remplir leur rôle d'ambassadeur et aussi celui de conseiller chargé de favoriser des relations de travail fondées sur le respect.
 60. Grâce aux sessions de formation des formateurs organisées par le Bureau de la déontologie sur les aspects fondamentaux du code de conduite du PAM, les conseillers ont pu former directement 654 employés à la faveur de sessions de formation organisées dans six bureaux de pays, 22 bureaux auxiliaires et un bureau régional, représentant neuf pays différents et six bureaux régionaux. Le Bureau de la déontologie a élaboré et fourni des documents en anglais, en français, en espagnol et en arabe destinés aux conseillers.
 61. Le Bureau de la déontologie a formé 31 des 104 conseillers à la lutte contre la fraude et la corruption, à la faveur de sessions de formation des formateurs organisées à l'occasion de cinq conférences téléphoniques. Les conseillers ont ainsi pu animer plusieurs sessions de formation; 982 employés ont été formés directement dans huit bureaux de pays et 51 bureaux auxiliaires, représentant 17 pays et cinq bureaux régionaux, et 490 autres ont reçu par la voie électronique dans trois pays du matériel didactique portant sur la lutte contre la fraude et la corruption.
 62. Le Bureau de la déontologie a abordé la question de la lutte contre la fraude et la corruption à l'occasion d'autres sessions de sensibilisation et de formation ainsi que d'une campagne de sensibilisation à l'échelle de l'organisation (pour de plus amples détails, voir les paragraphes 64 à 66).
 63. En novembre, le Bureau de la déontologie a participé à la campagne "16 Journées de mobilisation contre la violence sexiste" lancée par l'ONU et organisée par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; il a centré son action sur l'engagement du PAM en faveur d'un monde sans violence sexiste, notamment l'exploitation et les atteintes sexuelles, et a diffusé une note d'orientation sur l'interdiction de se prêter à des services de prostitution qui est considérée comme une forme d'exploitation et d'atteintes sexuelles. La note d'orientation a été élaborée par le Bureau de la déontologie,

- en concertation avec les autres divisions concernées, pour répondre aux questions des employés.
64. Le Bureau de la déontologie a continué de mener des campagnes de sensibilisation et de communication à l'intention de l'ensemble des employés. Par exemple, en décembre une campagne de sensibilisation a été menée, pour la troisième année consécutive, pour marquer la Journée internationale de la lutte contre la corruption, sous la direction du Sous-Directeur exécutif, du Directeur financier et de la Directrice du Bureau de la déontologie. Cette campagne a été lancée en même temps qu'une campagne de fin d'année portant sur les cadeaux. En plus des traductions en arabe, en espagnol et en français, les messages ont également été traduits en italien à des fins de communication avec les partenaires commerciaux du PAM au niveau local.
 65. Les retours des directeurs de pays et des directeurs des divisions ont été positifs, s'agissant des campagnes de sensibilisation et de communication, mais ces informations ponctuelles communiquées volontairement ne fournissent pas suffisamment de données empiriques pour évaluer dans quelle mesure les campagnes et les matériels sont utilisés. Le Bureau de la déontologie prévoit donc de recommander que ces actions soient renforcées par les dirigeants et intégrées aux processus de contrôle interne, en particulier, les déclarations d'assurance.
 66. Le Bureau de la déontologie a aussi conçu et conduit une session de formation des formateurs sur la lutte contre la fraude et la corruption, destinée aux chargés du suivi de l'application des normes et conseillers sur les risques liés à la conformité, représentant trois bureaux régionaux; des matériels en anglais, arabe, espagnol et français ont été fournis.
 67. Le dialogue sur l'encadrement éthique, dont la pratique a démarré en 2015, ne s'est pas poursuivi en raison d'autres priorités et des nombreux courriels émanant du Bureau de la déontologie. Il étudie un autre concept pour 2018.
 68. Afin de témoigner de son respect de la déontologie et de son appui au Bureau de la déontologie, le Directeur exécutif a envoyé à tous les employés un message annuel sur la déontologie, accompagné d'une version abrégée, facile à utiliser, du rapport annuel de 2016 du Bureau de la déontologie. Cette pratique a débuté en 2015 et devrait se poursuivre en 2018.
 69. En décembre, le Bureau de la déontologie a de nouveau organisé en interne une vente aux enchères des cadeaux reçus. L'infrastructure mise en place en 2014, lorsque la vente aux enchères a été relancée, a permis d'organiser efficacement cette vente au Siège, et pour la troisième année consécutive, le Bureau a également pu procéder à une vente aux enchères en ligne, ouverte à tout le personnel de par le monde. Nouveauté en 2017, le Bureau de la déontologie a organisé parallèlement à la vente aux enchères une journée portes ouvertes au Siège pour faire mieux connaître son mandat et son action. Les ventes aux enchères prennent en général beaucoup de temps (plus de 200 heures consacrées aux préparatifs et à la réalisation par le personnel du Bureau), mais ces deux ventes ont été bien accueillies et jugées efficaces pour faire mieux connaître la politique et les pratiques du PAM en matière de cadeaux, et ont suscité un niveau élevé de participation. Les cadeaux ne sont pas tous mis en vente et pas nécessairement l'année où ils sont reçus; certains ont été conservés ou autrement cédés. Il convient de noter que le Bureau de la déontologie a reçu un nombre important de cadeaux lors du départ de l'ancienne Directrice exécutive, dont la plupart n'ont pas été signalés par le biais du registre électronique des cadeaux. Les recettes des ventes aux enchères ont été reversées à l'intervention du PAM face à la crise des réfugiés rohingyas au Bangladesh.
 70. Le Bureau de la déontologie a commencé à travailler à une campagne de sensibilisation d'un an sur le code de conduite du PAM pour célébrer le dixième anniversaire de sa création en 2018.

IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales; institutions sises à Rome

71. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé le "Groupe") a été créé en 2007¹², conformément à circulaire du Secrétaire général "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte"¹³ afin de contribuer à une application cohérente des normes de déontologie au sein du système des Nations Unies.
72. Le Groupe de la déontologie se compose des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte: le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU (présidence), le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le PAM, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés¹⁴.
73. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de collaborer activement avec le Groupe de la déontologie. Elle a participé à l'ensemble des 11 conférences téléphoniques et réunions courantes organisées, et établi des rapport sur des consultations et débats consacrés à 63 questions d'intérêt général, notamment les activités politiques, les programmes de déclaration de situation financière, les activités extérieures, les cadeaux, les conflits d'intérêts, les politiques et pratiques relatives à la protection contre les représailles, les activités liées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les échanges en temps réel sur d'autres considérations d'ordre éthique.
74. Le rapport présenté par le Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies rend compte des travaux du Groupe de la déontologie, mais il convient de noter que ce dernier conduit des examens de dossiers où les constatations des autres bureaux membres ne sont pas concluantes. Cette activité implique un examen approfondi d'une vaste documentation. En 2017, trois de ces examens ont été effectués.
75. Afin d'appuyer les efforts déployés par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration à l'échelle du système sur les questions de déontologie au sein du réseau des Nations Unies au sens large, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales (le Réseau Déontologie) a été établi en 2010 dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination; il est désormais administré de manière indépendante. Le Réseau Déontologie est composé d'institutions multilatérales intergouvernementales¹⁵. Les administrateurs de haut niveau chargés de la fonction de déontologie au sein des organisations membres participent aux conférences annuelles du Réseau Déontologie, qui offrent l'occasion d'échanger des informations, des pratiques utiles et de collaborer sur des

¹² Le Groupe de la déontologie, initialement dénommé Comité de déontologie des Nations Unies, a pris son nom actuel en avril 2013.

¹³ Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11, *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte*.

¹⁴ Circulaire 2008/002 du Directeur exécutif. Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11.

¹⁵ Le Réseau Déontologie regroupe les responsables de la déontologie et des administrateurs chargés de domaines connexes au Secrétariat de l'ONU et dans les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies ainsi que dans les institutions financières internationales, notamment la Banque mondiale, le Fonds monétaire international et d'autres entités multilatérales.

questions d'intérêt général et leur pertinence pour les fonctions de déontologie de ses membres.

76. En juillet, le Bureau de la déontologie a accueilli avec succès la neuvième Conférence annuelle du Réseau Déontologie qui s'est tenue au Siège du PAM. La conférence a duré trois jours et rassemblé 36 participants des organisations membres du Réseau Déontologie; elle était précédée d'une réunion d'une journée réservée aux membres du Groupe de la déontologie. En outre, l'inspecteur du Corps commun d'inspection chargé de l'"Examen des politiques et pratiques en matière de dénonciateurs d'irrégularités dans le système des Nations Unies", qui participait à la Conférence, a présenté un examen de haut-niveau et conduit une discussion de groupe avec les participants. La Directrice du Bureau de la déontologie préside le Réseau Déontologie pour 2017-2018.
77. Les déontologues des trois organismes sis à Rome ne se sont pas concertés très souvent en 2017, en partie du fait de leurs rôles différents et de l'absence de directeur permanent du Bureau de la déontologie au FIDA. Avec la nomination d'un directeur permanent du Bureau de la déontologie au FIDA, les bureaux de la déontologie des trois organismes sis à Rome devraient se rencontrer plus régulièrement en 2018.

VI. Observations, recommandations et conclusions

78. Depuis 2014, tout en poursuivant son action dans tous les domaines relevant de son mandat, le Bureau de la déontologie concentre ses efforts sur l'administration et l'infrastructure. Cela lui a permis de commencer à élaborer des modes opératoires normalisés, l'objectif étant de pouvoir travailler de manière plus efficace et cohérente; il a également délégué des projets et établi des mécanismes de suivi destinés à apprécier les activités et à améliorer les rapports. Ces mécanismes ont établi que sa charge de travail a sensiblement augmenté au fil des années, ce qui a été perçu comme un résultat positif de ses activités et des relations qu'il a tissées grâce à son approche axées sur les services. Toutefois, les mécanismes de suivi ont aussi montré qu'ils n'étaient pas suffisants pour la charge de travail. En particulier, le fichier Excel utilisé pour le suivi des demandes d'avis et orientations s'est révélé inadapté et inefficace, rendant l'établissement des rapports trop lourd. Le Bureau de la déontologie va donc étudier un système de gestion des dossiers en 2018.
79. Malgré la forte augmentation de sa charge de travail, le Bureau de la déontologie ne comptait toujours que deux employés (de la classe D-1 et G-6), des consultants engagés à titre temporaire et des stagiaires. En conséquence, certains projets n'ont pas pu être délégués ou n'ont pas progressé aussi rapidement que prévu ou souhaité ou même n'ont pas avancé du tout. Le Bureau de la déontologie a recruté un fonctionnaire à la classe P-4 possédant les compétences et les connaissances requises en matière de déontologie et de contrôle de conformité, qui a pris ses fonctions en février 2018, et qui est chargé du contrôle technique et administratif du programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts; à cet effet, il conduira des examens portant sur la protection contre les représailles, fournira des avis et des orientations, et apportera son concours dans tous les domaines relevant du mandat du Bureau de la déontologie, selon qu'il lui sera assigné.
80. Le Bureau de la déontologie mène une action de sensibilisation auprès de la direction, qui recherche activement ses avis. Cette action a été accueillie favorablement et les avis ont été fournis après mûre réflexion et en tenant compte de l'aspect pratique. Alors que les avis et les orientations sont généralement dispensés en réponse à une demande, le fait de donner des avis à titre préventif et de communiquer de manière anticipative des considérations d'ordre éthique pour éclairer la prise de décisions opérationnelles et stratégiques permet à

une organisation et à son personnel d'éviter d'être à l'origine d'actes répréhensibles ou d'incidents, ce qui est précieux pour le PAM.

81. Pendant ses premières années d'existence, le Bureau de la déontologie s'est essentiellement attaché à fournir des avis et des orientations sur les risques liés à l'intégrité au niveau individuel, s'occupant peu des risques liés à l'intégrité au niveau institutionnel. Cette situation a évolué ces dernières années et le Bureau a fourni en 2017 des avis sur des conflits d'intérêts d'ordre fonctionnel, institutionnel ou organisationnel ainsi que des considérations d'ordre éthique concernant les prises de décisions de la direction et du personnel dans l'exercice de fonctions officielles. Le Bureau de la déontologie a également lancé un projet visant à évaluer et améliorer les politiques et pratiques concernant les conflits d'intérêts d'ordre institutionnel et organisationnel en lien avec les partenariats privés et autres tierces parties. Ce travail se poursuivra en 2018.
82. Certaines réponses de l'exercice annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts de 2017 sont restées en attente jusqu'en 2018. Le Bureau de la déontologie estime que cette situation est inacceptable et nuit à l'obligation redditionnelle. Il prévoit de remédier aux retards apportés au traitement et au suivi des dossiers en 2018.
83. Le Bureau de la déontologie a continué de consacrer beaucoup de temps à la mise au point d'une nouvelle application du Programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts. De nouvelles modifications visant à améliorer l'établissement des rapports et la responsabilité sont prévues en 2018. La nouvelle application a été mise en service pour l'exercice de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts de 2017, mais le Bureau a continué de travailler à la révision de la politique, notamment la définition des conflits d'intérêts, d'ordre personnel, fonctionnel et institutionnel ou organisationnel. Il a aussi proposé de supprimer la déclaration de situation financière séparée et de la remplacer par un questionnaire sur les conflits d'intérêts uniquement. Le Bureau de la déontologie espère réviser l'application et la politique comme recommandé en 2018.
84. En raison du niveau de confidentialité et d'analyse requis lors de l'examen des demandes relatives à la protection des dénonciateurs d'irrégularités, la Directrice du Bureau de la déontologie gère seule la politique correspondante. Étant donné la complexité et le grand nombre de documents et de rapports d'enquêtes, l'examen des dossiers est un travail de longue haleine. En raison du caractère délicat et d'autres considérations, les mesures de protection nécessitent elles aussi un travail considérable.
85. Contribuer à l'élaboration des normes et politiques ainsi que des directives, pratiques et processus, en d'autres termes, traduire l'éthique et la conformité sur le plan opérationnel, a également un caractère préventif. Le Bureau de la déontologie a apporté sa contribution au sujet d'un grand nombre de politiques et de normes, d'orientations concrètes et de pratiques; cependant, de nombreuses politiques et normes n'ont pu être examinées, ou du moins pas dans les délais impartis, et de nombreuses recommandations concernant des politiques et des normes n'ont pas avancé comme prévu. Le Bureau considère que c'est une occasion manquée. Il a préconisé l'élaboration de certaines politiques et pratiques, par exemple, étudier la possibilité de mettre en œuvre une permanence téléphonique externe, de mettre sur pied un comité de travail sur le système de justice interne, d'établir un processus administré par la Division des ressources humaines instaurant dans ses pratiques de recrutement le contrôle des conflits d'intérêts, et d'avantage. Il a également préconisé le renforcement de son cadre de gouvernance et la rigueur dans son application. Les

politiques du Bureau de la déontologie¹⁶ sont anciennes et ont besoin d'être révisées. Ce travail devrait démarrer en 2018.

86. Malgré tout le temps et les ressources consacrés à l'éducation et à la sensibilisation, le Bureau de la déontologie n'a toujours pas été en mesure de répondre à toutes les demandes dans ce domaine qui relève de son mandat et la Directrice n'a pas augmenté la présence sur le terrain que la Direction appuie et escompte depuis plusieurs années. Le Bureau de la déontologie considère que l'éducation et la sensibilisation sous diverses formes et dans tous les bureaux, y compris (ou en particulier) dans les bureaux auxiliaires sont essentielles pour que les employés du PAM (et ses partenaires) comprennent les valeurs, les normes et les principes qui sont les siens, et comment s'y conformer au quotidien, ce qui est indispensable pour promouvoir une solide culture de la déontologie.
87. Dans le cadre de l'action menée en faveur de la cohérence à l'échelle des Nations Unies, le Bureau de la déontologie prévoit une collaboration renforcée avec les organismes ayant leur siège à Rome, plus semblable à l'interaction avec les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Il convient cependant de noter que les mandats et le degré de participation dans certains domaines des organismes ayant leur siège à Rome varient grandement, ce qui joue sur l'impact de l'interaction.
88. Dans son rapport annuel de 2015, le Bureau de la déontologie indiquait sa ferme volonté d'élaborer un plan stratégique global devant être mis en œuvre conformément au Plan stratégique du PAM pour 2017-2021 et à l'appui de celui-ci. En 2016, le Bureau de la déontologie a recruté un consultant reconnu et expert en matière de déontologie et de contrôle de conformité, chargé de contribuer à l'élaboration de sa stratégie pour 2017-2021. Cette stratégie a été définie, en consultation avec la direction, en 2017. La stratégie du Bureau de la déontologie devrait être présentée au Groupe de haut niveau chargé de la gestion et au Comité d'audit en 2018. Le Bureau devrait également continuer d'être appuyé par le consultant en matière de déontologie et de contrôle de conformité en 2018, aux fins de mener d'autres évaluations portant sur les sujets suivants: éthique dans la chaîne d'approvisionnement, vie privée, protection et utilisation des données, et conflit d'intérêts dans les partenariats avec le secteur privé. En attendant, il a continué de collaborer avec la Division chargée de la chaîne d'approvisionnement sur diverses questions de déontologie et avec différentes fonctions traitant de protection et de confidentialité des données, tout en préconisant la coordination délibérée de la gouvernance de données et l'usage éthique des données.
89. Le Bureau de la déontologie a continué de plaider en faveur d'une enquête distincte sur la culture et de ressources spécifiques afin d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour donner suite aux résultats. Cela est noté dans le rapport annuel de 2016. Dans le rapport annuel de 2015, le Bureau de la déontologie revenait sur les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel concernant la façon dont les employés du PAM percevaient la déontologie et les normes de conduite. Les questions dans ces domaines étaient conçues de manière à mesurer la crainte de représailles, la confiance inspirée par le PAM ainsi que la perception de l'engagement du PAM sur le plan de la déontologie et du caractère éthique du comportement de la direction et des différents responsables. Malgré les améliorations enregistrées par rapport à 2012, les résultats concernant l'éthique et les normes de conduite se situaient en dessous des normes mondiales lorsqu'il en existait, notamment celles relatives à la crainte de représailles, à la confiance inspirée par le PAM et la perception de

¹⁶ Circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive, *Création du bureau de la déontologie au PAM*; Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations*; 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)*.

l'engagement du PAM, de la direction et des différents responsables sur le plan de la déontologie. La prochaine enquête mondiale auprès du personnel devrait être menée en 2018.

90. Le Bureau de la déontologie a continué de faire valoir que le PAM gagnerait à se doter d'un administrateur fonctionnel et de lui allouer des ressources spécifiques, pour travailler sur les questions ayant trait à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Cela est noté dans le rapport annuel de 2016. Le Bureau a continué également de fournir des avis et des orientations en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
91. Comme indiqué dans le rapport annuel de 2016, le Bureau de la déontologie a continué de recommander que le PAM remette en avant les valeurs, principes et normes fondamentaux. Comme en 2016, il a constaté que le personnel adhérait fermement à une culture de la déontologie fondée sur les normes, les principes et les valeurs du PAM et de l'ONU, tout particulièrement lors des séances de présentation et des autres sessions de formation qu'il a organisées; toutefois, à l'échelle institutionnelle, il a observé une certaine érosion de l'importance accordée à l'éthique dans la conduite du PAM et de son personnel. Par exemple, la déontologie et les normes de conduite ne figurent toujours pas dans l'outil d'évaluation professionnelle du PAM (le PACE) et dans les avis de vacance de poste. Le Bureau de la déontologie compte que cette question sera traitée en 2018, en collaboration avec la Division des ressources humaines qui l'a associé activement à différentes de ses initiatives, par exemple concernant l'intégration et l'orientation, etc. Le Bureau se réjouit de cette collaboration renforcée avec la Division des ressources humaines et d'autres domaines fonctionnels et opérationnels en 2018.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

UNRWA Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient