



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

## Conseil d'administration

Session annuelle  
Rome, 20-24 juin 2022

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 17 mai 2022

WFP/EB.A/2022/4-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 2021

### Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2022. 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.

Le rapport donne une vue d'ensemble, accompagnée de données statistiques, des activités que le Bureau de la déontologie a menées et des résultats qu'il a obtenus durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021. Il est structuré en fonction des domaines relevant de la 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 de protection des personnes qui dénoncent des manquements
- D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
- E. Formation, éducation et information

Le rapport rend également compte, à la section IV, des activités menées par le Bureau de la déontologie en lien avec la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau étant, depuis la mi-2018, l'organe référent du PAM pour ces questions. Le rapport contient aussi une section relative à la cohérence à l'échelle des Nations Unies (section V) et s'achève sur des observations relatives à l'action du Bureau de la déontologie ainsi qu'à la déontologie au sein du PAM (section VI).

*Note:* Dans le présent document, le masculin à valeur générique a été utilisé à la seule fin d'alléger le texte: il renvoie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

### Coordonnatrice responsable:

Mme G. Shaver  
Directrice par intérim  
Bureau de la déontologie  
tél.: 06 6513-2911

## **Projet de décision\***

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2021" (WFP/EB.A/2022/4-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 rend compte des travaux menés par le Bureau de la déontologie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021; il livre une analyse et des évaluations de ses activités, en les comparant à celles qui ont été menées les années précédentes, et présente celles prévues pour 2022.
2. Le Bureau de la déontologie est un organe indépendant, dont le responsable relève du Directeur exécutif du PAM<sup>1</sup>, auquel il rend compte de son action. Toutes les activités du Bureau sont menées dans le respect des principes de confidentialité et d'indépendance, entre autres.
3. Le Bureau de la déontologie entretient une culture de la déontologie et de la responsabilité et a pour mission de veiller à ce que tous les employés<sup>2</sup> exercent leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes – comme l'exigent les valeurs d'intégrité, de collaboration, d'engagement, d'humanité et d'inclusion qui sont celles du PAM, les normes et les principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013)<sup>3</sup>, le Code de conduite du PAM<sup>4</sup> et les autres politiques et pratiques pertinentes – et de faire en sorte qu'ils puissent 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<sup>5</sup>.
5. Conformément aux dispositions de la circulaire ED2008/002, le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer au Directeur exécutif un rapport annuel sur ses activités, que celui-ci soumet au Conseil d'administration. Il est en outre tenu de présenter un projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies<sup>6</sup>, pour examen.
6. Au début de 2021, le Directeur exécutif a approuvé la stratégie du Bureau de la déontologie pour 2021-2022. Faisant suite à une recommandation de l'audit interne<sup>7</sup>, la stratégie définit et hiérarchise les activités stratégiques et techniques et les opérations de financement que le Bureau de la déontologie doit mettre en œuvre afin de concrétiser sa conception d'une culture de la déontologie et de la responsabilité qu'il convient d'entretenir sans relâche et systématiquement en menant une action volontariste et préventive et en prenant des mesures visant à soutenir le Directeur exécutif, les dirigeants et les gestionnaires.

---

<sup>1</sup> [Circulaire ED2008/002](#) de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie.

<sup>2</sup> En avril 2022, le Bureau de la déontologie œuvrait au service de 21 834 employés dans 117 pays et territoires dans lesquels le PAM mène des activités.

<sup>3</sup> Commission de la fonction publique internationale. 2013. [Normes de conduite de la fonction publique internationale](#).

<sup>4</sup> Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive, [Code de conduite du PAM](#).

<sup>5</sup> Circulaire du Secrétaire général. 2007. [Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte](#) (ST/SGB/2007/11).

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Bureau de l'Inspecteur général du PAM. 2020. [Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP's Leadership Arrangements](#). Rapport d'audit interne AR/20/01.

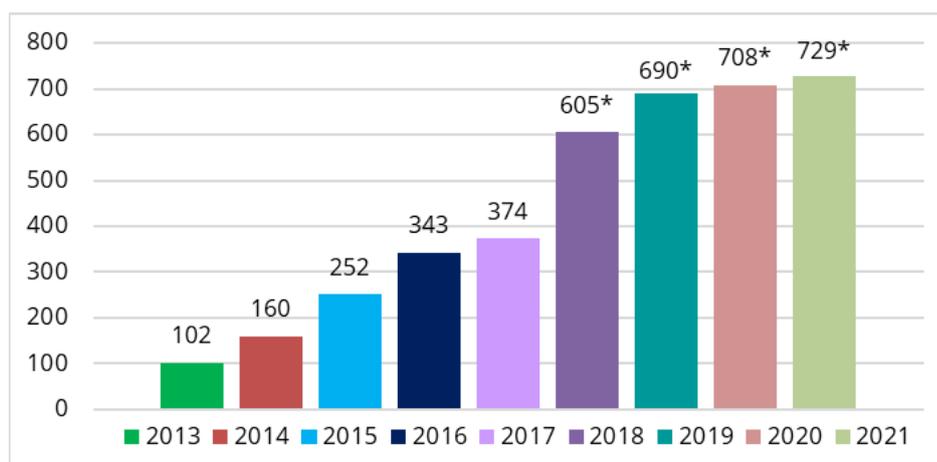
7. Pour ce faire, trois objectifs interdépendants guident la mise en œuvre et le suivi de la stratégie:
  - Objectif stratégique 1: "Avoir recours à une approche fondée sur des éléments probants et des données pour maximiser l'impact des activités de conseil, d'éducation et d'information et des recommandations relatives aux normes, politiques, et procédures, aux questions de représailles et à la déontologie."
  - Objectif stratégique 2: "Intégrer les valeurs, les règles de déontologie, les normes de conduite et l'exigence de conformité dans les pratiques quotidiennes, de manière pragmatique et pertinente."
  - Objectif stratégique 3: "Doter les employés des capacités nécessaires pour respecter les valeurs, les principes et les normes en vigueur en améliorant les connaissances et les compétences qui leur permettront de déceler et de traiter les problèmes de déontologie couramment rencontrés."
8. Dans le cadre de cette stratégie, le Bureau de la déontologie agit conformément aux attentes et aux normes déontologiques les plus exigeantes, tout en préservant son indépendance et en s'efforçant de créer un environnement propice à la confidentialité des conversations et à l'accompagnement. Le Bureau est guidé dans son travail quotidien par ses principes d'indépendance, de confidentialité, de volontarisme et de prévention, et met l'accent sur les résultats, la réactivité et la fiabilité, la collaboration et l'inclusivité.
9. Une autre stratégie en matière de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles pour 2021-2023 a également été publiée afin de définir, hiérarchiser et contextualiser les mesures stratégiques et les interventions techniques attendues du Bureau de la déontologie dans son rôle de référent du PAM pour ces questions. Cette stratégie prévoit que le PAM dispose de mesures efficaces de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui protègent les personnes auxquelles il vient en aide et leur permet d'avoir accès à ses programmes et opérations en toute sécurité, sans faire l'objet de telles exactions de la part de ses employés ou de ses partenaires; en cas de tentative d'exploitation ou d'atteintes sexuelles ou lorsque de tels actes sont commis, le PAM intervient rapidement dans une démarche centrée sur les victimes. Cinq objectifs stratégiques interdépendants guident le Bureau de la déontologie dans ce domaine.
10. En 2021, le personnel du Bureau de la déontologie se composait d'une directrice (D-1), d'une assistante administrative principale (G-7), d'une assistante administrative (G-3) et de huit agents engagés pour une période de courte durée. En cours d'année, trois de ces agents ont quitté le Bureau. La Directrice est partie en juillet et a été remplacée par une Directrice par intérim en septembre. Le nouveau titulaire devrait prendre ses fonctions à la mi-2022.
11. En 2021, le budget du Bureau de la déontologie a permis de financer toutes les principales activités et de couvrir l'ensemble des dépenses de personnel. Le budget pour 2022 devrait rester stable.

### **III. Activités du Bureau de la déontologie**

12. En 2020, durant la pandémie de COVID-19, le Bureau de la déontologie s'est arrangé pour que ses prestations soient perturbées le moins possible, se tournant rapidement vers les plateformes en ligne pour mener ses activités de formation et de conseil, ses consultations et les discussions en matière de politiques. Il a poursuivi ce mode d'activité en 2021, ce qui lui a permis d'obtenir des résultats notables dans tous les domaines relevant de sa compétence.

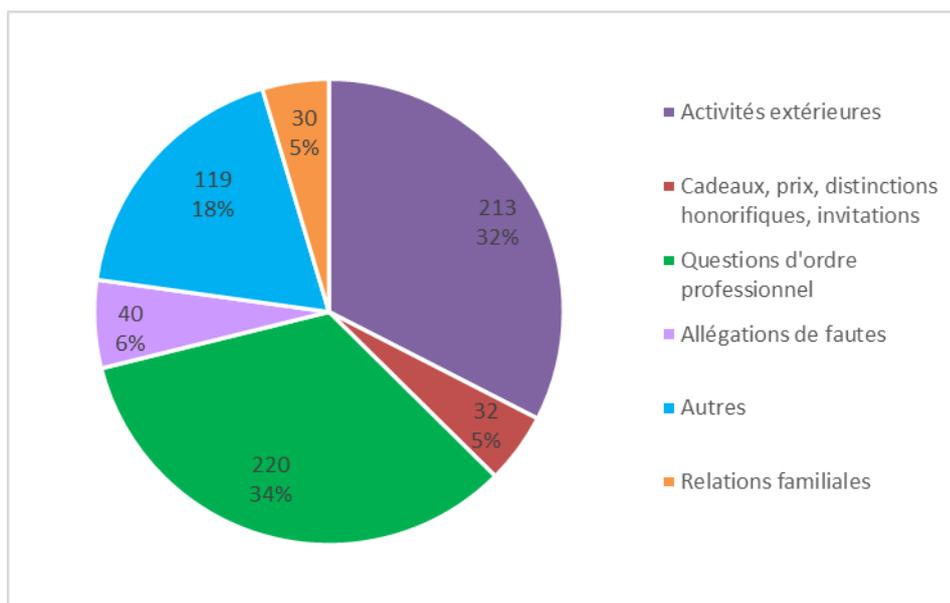
**A. Avis et orientations**

13. La culture de la déontologie du PAM détermine la manière dont les employés règlent leur conduite, dont les décisions sont prises et dont le PAM est perçu par les partenaires gouvernementaux, les donateurs, l'opinion publique et les personnes auxquelles il vient en aide. Il est donc crucial que le PAM manifeste son ferme attachement à une culture de la déontologie et sa détermination à contribuer à l'équité, à la responsabilité et à la transparence et qu'il s'engage, tout comme ses employés, à respecter les normes d'intégrité les plus strictes.
14. Le Bureau de la déontologie joue un rôle de premier plan dans la promotion d'une culture de la déontologie au PAM en fournissant à tous les employés des orientations et des avis confidentiels dans ce domaine. Conformément aux objectifs stratégiques 2 et 3 du Bureau, chaque avis consultatif qu'il émet constitue une occasion de donner aux employés, y compris la direction et les hauts responsables, les moyens de prendre des décisions éclairées en matière d'éthique personnelle et de déontologie professionnelle et d'agir dans le respect de la déontologie et dans l'intérêt du PAM, tout en aidant le PAM à prévenir les comportements répréhensibles et à prendre des décisions plus fermes qui tiennent compte de ses valeurs et de ses intérêts et facilitent l'exécution de son mandat.
15. Cela implique de gérer les conflits d'intérêts potentiels et de résoudre les situations complexes sur le lieu de travail avant qu'elles ne dégénèrent, évitant ainsi qu'elles nuisent aux opérations du PAM et entachent sa réputation. Ce faisant, le Bureau joue aussi un rôle fondamental de gestion des risques en sensibilisant le personnel aux règles, aux politiques et aux normes de conduite en vigueur et en l'incitant à les respecter. En tant que source de conseils fiable ouverte à tous les employés, le Bureau de la déontologie propose un espace de confidentialité où l'on peut faire part de ses préoccupations et rechercher de l'aide.
16. Pour que les employés n'hésitent pas à s'adresser au Bureau de la déontologie, il faut qu'ils puissent recevoir rapidement une aide pragmatique et concrète; c'est pourquoi le Bureau a pour objectif d'accuser réception le jour même de toutes les demandes de conseil et émet des avis clairs et pratiques en matière de déontologie dans les cinq jours suivant la réception de toutes les informations nécessaires.
17. Preuve que l'engagement pris par le Bureau de la déontologie de fournir rapidement des avis de qualité n'est pas un vain mot, le nombre d'employés ayant sollicité ses avis et orientations a considérablement augmenté depuis 2013. En 2021, le Bureau a reçu un nombre record de demandes de conseils. Il a enregistré au total 729 avis (figure 1), dont 654 correspondaient à des demandes présentées directement par des employés et 75 concernaient le programme de déclaration, comme indiqué au paragraphe 32 ci-après. Au total, cela représente une augmentation de 3 pour cent par rapport à 2020 (708).

**Figure 1: Nombre d'avis émis (2013-2021)**

\* Hors avis relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

18. La figure 2 illustre la répartition des avis par catégorie; leur ventilation en fonction du lieu d'origine de la demande figure à l'annexe du présent rapport.

**Figure 2: Avis, par catégorie\***

\* Hors programme annuel de déclaration et avis concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

19. En 2021, le Bureau de la déontologie a révisé les catégories de classement de ses avis: la catégorie "Normes de conduite" a été remplacée par la catégorie "Allégations de comportements répréhensibles". Celle-ci couvre les orientations fournies par le Bureau de la déontologie à des personnes employées ou non par le PAM qui signalent des allégations de comportements répréhensibles ou de manquements. Selon les caractéristiques de chaque demande, le Bureau de la déontologie transmet celle-ci aux services compétents ou informe la personne qui demande conseil sur les mécanismes de signalement que propose le PAM.
20. Le Bureau de la déontologie a créé une nouvelle catégorie, "Relations familiales", afin de suivre les avis fournis aux employés sur les conflits d'intérêts découlant de leurs relations personnelles avec des parties extérieures, à savoir des membres de leur famille, des amis, des membres de leur communauté, des fournisseurs et des partenaires.

21. *Activités extérieures au PAM.* Cette catégorie<sup>8</sup> couvre les questions concernant les emplois et activités professionnelles et autres activités extérieures qui seraient susceptibles de compromettre la capacité des employés d'exercer leurs fonctions au PAM. Il s'agit de la catégorie la plus importante, même si le Bureau a enregistré une baisse de 14 pour cent de ce type de demande par rapport à 2020 (290 avis). Cette diminution pourrait être liée à la mise en place d'un formulaire de déclaration de conflit d'intérêts dans lequel les candidats doivent déclarer avant leur nomination toute activité extérieure au PAM.
22. *Questions d'ordre professionnel.* Cette catégorie comprend les avis relatifs à des intérêts extérieurs au PAM détectés au stade du recrutement. Le Bureau de la déontologie a noté une hausse de 33 pour cent dans cette catégorie par rapport à 2020 (147 demandes). Il est très probable que cette évolution s'explique aussi par la mise en service du formulaire de déclaration de conflit d'intérêts à remplir avant la nomination, qui a amélioré considérablement la situation, car il permet de détecter et de gérer rapidement les conflits d'intérêts potentiels et l'incompatibilité éventuelle des candidats sélectionnés, et ainsi, de gérer ou d'atténuer la plupart des conflits d'intérêts.
23. *Cadeaux, prix, distinctions honorifiques et invitations.* Cette catégorie couvre les avis fournis aux employés sur la conduite à tenir lorsqu'ils se voient offrir par des parties externes des cadeaux, des faveurs, des rémunérations, des distinctions honorifiques, des prix ou des invitations dans le cadre de leurs fonctions officielles ou du fait de leur appartenance au PAM; ces avis s'accompagnent d'explications sur les pratiques en vigueur et les procédures de déclaration à suivre dans de tels cas.
24. Les demandes concernant les cadeaux sont distinctes des déclarations proprement dites, qui doivent être faites au moyen du registre électronique des cadeaux<sup>9</sup>. En 2021, 212 déclarations ont ainsi été enregistrées. Ce nombre semble faible par rapport aux effectifs. Outre les avis qu'il fournit sur l'opportunité de recevoir des cadeaux et sur les éventuels conflits d'intérêts qui en découlent, le Bureau a continué en 2021 à administrer et à gérer les cadeaux, bien que ces tâches ne relèvent pas de son mandat.
25. Le Bureau de la déontologie a continué de collaborer avec la Division des technologies à la révision du formulaire de déclaration en ligne des cadeaux et propositions de cadeau et à la mise en place d'un dispositif permettant d'en rendre compte à la direction. Une version révisée du formulaire de déclaration des cadeaux sera disponible en 2022 sur le portail en libre-service du PAM.
26. I-Sight, un nouveau système de gestion des dossiers, a permis au Bureau de la déontologie d'avoir accès plus rapidement à des données plus précises (voir l'annexe) sur les demandes qu'il reçoit. L'objectif étant de privilégier une approche axée sur les éléments probants et les données qui maximisera l'impact de ses avis, le Bureau s'attache désormais à analyser les demandes en fonction de plusieurs paramètres (catégorie de la demande, fréquence de certaines questions, lieu d'origine de la demande, etc.), à prévoir des mesures pour pallier les difficultés liées au manque de connaissances et à privilégier les activités de prévention et d'information. Parallèlement, il a entamé une analyse des questions les plus fréquentes de divers bureaux et divisions afin d'apporter des réponses concrètes dans les domaines suscitant la confusion, et de fournir des orientations équitables et cohérentes. Par exemple, il est ressorti de l'analyse des données que la plupart des questions reçues en 2021 émanaient du Siège, tandis que celles qui venaient d'un bureau régional étaient peu nombreuses. En conséquence, en 2022, le Bureau prévoit de cibler ses activités d'information et de sensibilisation sur le terrain de manière à prévenir les difficultés.

---

<sup>8</sup> Il s'agit la plupart du temps des activités suivantes: activités rédactionnelles, tenue de cours ou de conférences à l'extérieur, discours, participation à des comités extérieurs, emplois à temps partiel, propriété d'entreprises personnelles ou familiales ou participation à leur gestion.

<sup>9</sup> Circulaire OED2017/002 de la Directrice exécutive, [Déclaration de cadeaux](#).

27. En dernier lieu, les enquêtes menées par le Bureau de la déontologie sur le degré de satisfaction des usagers montrent que ceux-ci continuent de juger les consultations satisfaisantes, s'agissant en particulier du respect des délais et de la clarté et de l'utilité des avis délivrés.

**B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts (programme de déclaration)**

28. Le Bureau de la déontologie a pour mission d'administrer un programme de déclaration<sup>10</sup> dont le but est 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. Ce programme est l'expression des engagements pris en matière de transparence et de renforcement de la confiance du public, et constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour le PAM et les employés concernés. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel indu.

29. Le treizième programme annuel de déclaration a été lancé le 12 avril 2021, la première date butoir étant fixée au 21 mai 2021. À l'échéance de ce délai de six semaines, 77 pour cent des employés concernés avaient soumis leur déclaration. Les délais ayant été prolongés, à la nouvelle date butoir du 18 juin 2021, le taux de retour était de 87 pour cent, soit un taux comparable à ceux de 2019 et 2020. Cependant, en 2021, le programme de déclaration concernait un plus grand nombre d'employés, les critères de participation prévus dans la version révisée de la circulaire régissant le programme étant plus nombreux<sup>11</sup> (voir paragraphe 31). Malgré ce changement, à la fin de l'année civile, le taux de retour a atteint 100 pour cent, contre 99 pour cent en 2019 et 2020.

30. Afin de faire en sorte que tous les employés se plient à cette obligation de déclaration, le Bureau de la déontologie a continué de coopérer avec la Division des ressources humaines pour relancer les employés qui n'avaient pas soumis les questionnaires à la seconde date butoir. Ainsi, les 67 employés concernés ont été signalés à la Division des ressources humaines en octobre 2021, si bien qu'en décembre 2021, 100 pour cent des employés visés par le programme avaient soumis leur déclaration.

31. En 2021, sur un effectif total de 20 249 employés du PAM<sup>12</sup>, 2 934 – soit 14 pour cent – étaient tenus de participer au programme de déclaration. Ce chiffre représente une augmentation de 12 pour cent par rapport à 2020 (figure 3).

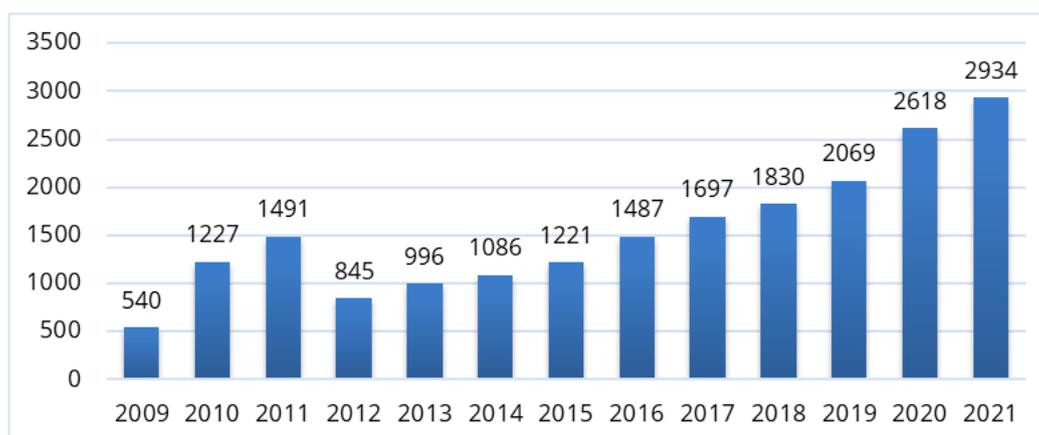
---

<sup>10</sup> Circulaire du Secrétaire général. 2007. *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte* (ST/SGB/2007/11). [Circulaire OED2020/007](#) du Directeur exécutif relative aux conflits d'intérêts et au programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts.

<sup>11</sup> [Circulaire OED2020/007](#) du Directeur exécutif relative aux conflits d'intérêts et au programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts, paragraphe 3b.

<sup>12</sup> Nombre total d'employés au 31 mars 2021.

**Figure 3: Programme de déclaration:  
employés tenus de participer (2009-2021)**



32. Sur les 2 934 employés concernés, 49 ont été exemptés principalement pour cause de cessation de service – départ à la retraite et congé de longue durée principalement. De ce fait, 2 885 employés ont rempli les questionnaires. Dans 132 cas (dont 77 concernaient des activités extérieures au PAM, 5 des cadeaux reçus et 50 des conflits d'intérêts d'une autre nature), on a détecté un risque de conflit d'intérêts; le Bureau de la déontologie a examiné ces cas et donné des avis sur 75 questionnaires (dont 36 portaient sur des activités extérieures et 39 sur des conflits d'intérêts). Certains questionnaires ne justifiaient pas qu'un avis soit émis, du fait par exemple qu'ils ne présentaient aucune modification importante par rapport aux déclarations précédentes ou qu'aucun conflit d'intérêts n'avait été constaté à la suite des explications complémentaires données par les employés concernés.
33. En 2021, le prestataire chargé par le Bureau de la déontologie d'effectuer un premier examen des questionnaires du programme de déclaration a cessé ses activités. Le Bureau s'est donc rapproché de son homologue du Fonds international de développement agricole pour lancer un appel d'offres conjoint et recruter ensemble un prestataire de services qui prête main-forte aux deux organismes afin qu'ils puissent mener à bien leurs programmes annuels de déclaration. Le Bureau de la déontologie du PAM a aussi continué de recommander que le programme de déclaration soit géré en interne<sup>13</sup>.
34. Le Bureau de la déontologie a continué à collaborer avec la Division des technologies pour construire une base de données "maison" qui lui permette d'administrer plus efficacement le programme de déclaration, de produire des rapports et d'avoir un accès direct à ses propres données et analyses de manière à être en mesure de déterminer les tendances et les risques.
35. Enfin, le Bureau de la déontologie étudie actuellement la possibilité de remanier le questionnaire relatif aux conflits d'intérêts du programme de déclaration de 2023 afin de rendre encore plus compréhensibles les informations demandées aux participants et de simplifier davantage les opérations de déclaration.

<sup>13</sup> "Rapport de l'Auditeur externe sur la prévention, détection et répression de la fraude" (WFP/EB.A/2019/6-F/1).

### **C. Protection contre les représailles: politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements**

36. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des personnes qui dénoncent des manquements<sup>14</sup> est de faire en sorte que les employés puissent signaler des comportements répréhensibles ou des manquements présumés sans crainte de faire l'objet de représailles.
37. La politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements s'applique à tous les employés du PAM (en activité ou non) qui affirment avoir fait l'objet ou avoir été menacés de représailles pour avoir signalé un comportement répréhensible ou un manquement présumés ou pour avoir coopéré à un audit, à une inspection, à une enquête, à un examen préventif d'intégrité ou à une évaluation dûment autorisés.
38. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie est chargé d'examiner chaque plainte afin de déterminer s'il y a lieu de présumer que des représailles ont été exercées; dans l'affirmative, le dossier est transmis pour enquête au Bureau des inspections et des enquêtes. Avant et pendant l'examen initial, le Bureau de la déontologie peut recommander des mesures temporaires de protection du plaignant ou de l'employé concerné.
39. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 17 nouvelles demandes de renseignements en matière de protection contre des représailles. Cinq de ces cas ont donné lieu à une demande officielle de mesures de protection au titre de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements: trois de ces dossiers ont été classés à la demande des plaignants en raison d'une modification importante de la situation dans leur bureau, un autre a été classé car aucune présomption de représailles n'a été établie, et le dernier est resté ouvert après avoir été transmis pour enquête au Bureau des inspections et des enquêtes.
40. Les 12 dossiers restants concernaient des demandes d'avis et d'orientation qui ne justifiaient pas de procéder à un examen initial complet, mais qui exigeaient néanmoins une évaluation attentive.
41. En outre, sur les trois dossiers faisant l'objet d'une procédure officielle qui n'avaient pas été réglés en 2020 et avaient été reportés, un a été classé, aucune présomption de représailles n'ayant pu être établie, un autre a été transmis au Bureau des inspections et des enquêtes puis classé, et le dernier a fait l'objet d'une enquête de ce même bureau, à l'issue de laquelle le Bureau de la déontologie a confirmé que des représailles avaient bien été exercées et a présenté des recommandations au Directeur exécutif, conformément à la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements.
42. À la suite de la mise en place de la version révisée de la politique à la fin de 2020, le Bureau de la déontologie a mis au point des procédures opératoires normalisées relatives à l'examen des demandes de protection contre les représailles et a révisé le formulaire utilisé pour faciliter l'examen initial des allégations. Comme il s'agit de documents évolutifs, le Bureau de la déontologie prévoit de revoir de nouveau ses procédures internes et le formulaire en 2022.

---

<sup>14</sup> Circulaire OED2020/022 du Directeur exécutif, *Politique de protection contre les représailles (ou politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements)*.

43. Pour faciliter la réalisation de ses objectifs stratégiques 2 et 3, le Bureau de la déontologie a fait le nécessaire afin de clarifier la notion d'activité protégée et de représailles aux termes de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et ce qui différencie les représailles d'autres formes de rétorsion telles que l'abus d'autorité ou le harcèlement. Ces informations ont été exposées dans la nouvelle circulaire du Directeur exécutif intitulée "Prévention et lutte contre les comportements abusifs"<sup>15</sup>, qui a également pour objet de préciser ce qui distingue les procédures de plainte et les rôles des différents acteurs.
44. À cet effet, le Bureau de la déontologie a également collaboré avec la Sous-Division des relations avec le personnel pour que la différence entre les représailles et d'autres formes de rétorsion apparaisse clairement non seulement dans la circulaire du Directeur exécutif relative à la prévention et à la lutte contre les comportements abusifs, mais aussi dans le module de formation "*Speak up*" (Brisez le silence) sur les comportements abusifs. Dans le cadre de cette action, le Bureau a par ailleurs amorcé des contacts réguliers avec la Sous-Division des relations avec le personnel et continué de coopérer avec le Comité interdisciplinaire<sup>16</sup> pour assurer la coordination, la prise en compte et le traitement de cas qui ne constituaient pas des représailles au sens de la définition qu'en donne la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, mais qui ne mettaient pas moins en cause des comportements abusifs ou portaient sur des désaccords à propos de la performance professionnelle; or en règle générale, ces cas ne sont pas considérés comme des représailles aux termes de cette politique, mais plutôt comme des questions à régler dans le cadre de la gestion de la performance, à l'aide des mécanismes de recours prévus à cet effet.
45. En outre, le Bureau de la déontologie a renforcé le dialogue avec l'équipe chargée de l'apprentissage au sein de la Division des ressources humaines pour intégrer des études de cas dans les programmes de formation, l'objectif étant d'aider les responsables à mieux comprendre ce que recouvre la notion de représailles et comment la gestion de la performance peut être utilisée comme un instrument de représailles ou être perçue comme tel, et à développer le doigté nécessaire pour éviter que des employés voient dans l'évaluation de la performance une occasion d'exercer des représailles. Ces travaux se poursuivront en 2022.

#### **D. Élaboration de normes et sensibilisation aux politiques**

46. Pour favoriser une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie et l'application du principe de responsabilité, il est nécessaire de mener fréquemment des activités de sensibilisation cohérentes. Pour que les considérations d'ordre déontologique soient systématiquement prises en compte à l'échelle institutionnelle et pour faciliter la réalisation des objectifs 2 et 3, le Bureau de la déontologie continue d'apporter sa contribution aux normes, aux politiques, aux pratiques et aux procédures en vigueur et émet des recommandations en vue de l'élaboration de normes, politiques et pratiques nouvelles ou révisées.
47. En 2021, le Bureau de la déontologie a contribué à l'élaboration des politiques du PAM en qualité de membre du Comité chargé de la supervision et des politiques et en répondant aux multiples demandes d'examen des politiques et des processus reçues de la direction et de divers bureaux et unités.

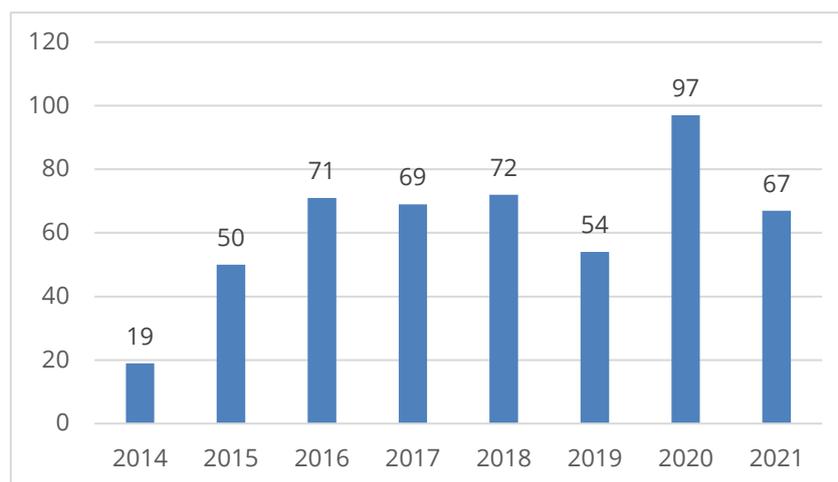
---

<sup>15</sup> Circulaire OED2022/004 du Directeur exécutif, *Prévention et lutte contre les comportements abusifs (harcèlement, harcèlement sexuel, abus d'autorité et discrimination)*.

<sup>16</sup> Précédemment dénommé Comité permanent interdivisions.

48. Le Bureau a enregistré des demandes de contribution à propos de 88 politiques ou normes distinctes (43 reçues par l'intermédiaire du Comité chargé de la supervision et des politiques et 45 directement par le Bureau de la déontologie). Il en a étudié 67 (figure 4). Parmi les documents examinés par le Bureau en 2021, on peut citer plusieurs projets de circulaires du Directeur exécutif – concernant l'introduction d'un nouveau système de promotion des administrateurs recrutés sur le plan international et des directeurs occupant des postes soumis à rotation, les directives régissant la coopération avec le secteur privé et le cadre de gestion des effectifs du PAM – ainsi que plusieurs rapports d'audit interne.

**Figure 4: Nombre de politiques ou de normes examinées (2014-2021)**



49. La Directrice du Bureau de la déontologie participait très activement au Comité interdisciplinaire qui coordonne les activités visant à promouvoir auprès de tous les employés du PAM le respect, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. L'examen des questions portées à l'attention du comité par ses membres est confidentiel et les mesures envisagées sont examinées dans le souci de préserver la sûreté, la sécurité et le bien-être des parties concernées et les intérêts du PAM.
50. S'agissant de sa contribution à la mise au point des politiques et des programmes du PAM, le Bureau de la déontologie a participé à plusieurs consultations concernant la politique en matière de personnel du PAM ainsi que le registre central des risques et le rapport sur l'appétence pour le risque. Le Bureau a adressé de sa propre initiative plusieurs recommandations à la Division des ressources humaines, portant notamment sur les modifications à apporter au Manuel des ressources humaines pour assurer sa cohérence avec les dispositions de la circulaire OED2020/007 du Directeur exécutif<sup>17</sup> concernant le rôle consultatif exercé par le Bureau de la déontologie dans le domaine des activités extérieures et les restrictions imposées aux consultants dans ce même domaine.
51. En outre, après avoir été consulté à leur sujet, le Bureau de la déontologie a répondu aux questionnaires du Corps commun d'inspection (CCI) concernant l'examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies ainsi que l'examen des mesures et des mécanismes visant à prévenir et à combattre le racisme et la discrimination raciale dans le système des Nations Unies. Le Bureau a également analysé les projets de rapport du CCI sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et l'examen de la gestion des partenaires d'exécution par les entités des Nations Unies et a fait part de ses observations.

<sup>17</sup> Circulaire OED2020/007 du Directeur exécutif relative aux conflits d'intérêts et au programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts.

52. Le Bureau de la déontologie a mis au point un formulaire de déclaration et des directives à l'usage des professionnels de la Division des ressources humaines pour la détection, en amont du recrutement, d'éventuels conflits d'intérêts. Cette démarche donne suite à une recommandation formulée en 2017 par le CCI<sup>18</sup>, préconisant la mise en place de mesures visant à détecter et à atténuer, de manière efficace et rapide, tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel, afin de permettre à la direction comme au candidat concerné de prendre leurs décisions en connaissance de cause. Après une première phase d'expérimentation du formulaire et des directives, en 2021 le Bureau de la déontologie a dispensé à 230 membres du personnel de la Division des ressources humaines une formation sur la manière d'analyser les réponses au formulaire de déclaration. Ayant tiré les enseignements de ces formations, le Bureau prévoit de réviser le formulaire et les directives correspondantes en 2022.
53. Donnant suite à une autre recommandation du CCI<sup>19</sup>, le Bureau de la déontologie a continué d'appréhender et de recenser les conflits d'intérêts les plus courants au PAM, de répertorier les risques qui en découlaient pour le PAM et, lorsque cela était nécessaire et envisageable d'un point de vue pratique, d'élaborer lui-même des outils pour éviter ou atténuer ces risques. Il a travaillé avec la Division de la gestion globale des risques et, après consultation avec les bureaux régionaux, a lancé une enquête en ligne adressée à plus de 250 employés du PAM, en vue d'obtenir des informations de tous les directeurs des bureaux régionaux et des bureaux de pays ainsi que d'employés de certains bureaux régionaux et divisions du Siège. En 2022, le Bureau de la déontologie organisera des séances d'information avec le Bureau de l'audit interne et le Bureau des affaires juridiques, et sera épaulé par la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances pour analyser les résultats de l'enquête. Il prévoit d'achever cette analyse d'ici au deuxième trimestre de 2022 et il présentera au Groupe de direction ses recommandations sur la manière d'atténuer les conflits d'intérêts recensés dans ce cadre.
54. Enfin, le Bureau de la déontologie a poursuivi l'examen du texte du Code de conduite du PAM<sup>20</sup>. Une version préliminaire avait été élaborée en 2020 par un groupe de travail réunissant des membres du Comité interdisciplinaire et des représentants de la Division de la gestion globale des risques et du Bureau de la Sous-Directrice exécutive chargée du Département de la culture organisationnelle. Le texte ayant suscité de nombreux commentaires, la version préliminaire a été révisée au cours du premier semestre de 2021. Cette nouvelle version a ensuite été communiquée pour observations aux directeurs de division membres du Comité interdisciplinaire, à la Division de la gestion globale des risques et à d'autres collègues de l'Unité du PAM chargée de l'environnement, du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et des associations du personnel. Une fois leurs observations prises en compte, le Bureau de la déontologie a transmis le projet de Code de conduite et la circulaire qui l'accompagne aux membres du Comité chargé de la supervision et des politiques. La version finale du Code de conduite et de la circulaire devrait entrer en vigueur en 2022.

---

<sup>18</sup> CCI. 2017. *Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2017/9).

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive, *Code de conduite du PAM*.

## **E. Formation, éducation et information**

55. Les activités de formation, d'information et de sensibilisation sont un volet fondamental du mandat du Bureau de la déontologie. Les employés doivent savoir quelle conduite on attend d'eux; en leur dispensant une formation sur les normes de conduite et en insistant sur les valeurs fondamentales du PAM en matière de déontologie, le Bureau de la déontologie donne aux employés les moyens de prendre des décisions conformes à la déontologie et de servir au mieux, par leur conduite, les intérêts du PAM, tout en contribuant à la réalisation de l'objectif stratégique 3 de sa propre stratégie.
56. Face aux situations à haut risque dans lesquelles le PAM opère et compte tenu de la diversité et de la pluralité culturelle de ses effectifs, il est essentiel, pour maintenir la bonne réputation et l'efficacité de ses services, que tous les employés comprennent et respectent ses principes et ses attentes en matière de déontologie, qui sont les mêmes pour tous les titulaires d'un contrat du PAM et dans tous les lieux d'affectation. La nécessité de connaître ces attentes et de savoir prendre des décisions judicieuses a pris encore plus d'importance avec la pandémie de COVID-19, puisque les employés sont restés en télétravail pendant de longues périodes et ont dû prendre des décisions hors de leur environnement de travail habituel. Les campagnes d'information, de sensibilisation et d'éducation, menées sous différentes formes et dans différents cadres, sont cruciales pour améliorer les connaissances et entretenir une culture de la déontologie.
57. Les campagnes de communication internes sont une composante essentielle de l'action menée par le Bureau de la déontologie et sont déterminantes pour l'instauration d'une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie. Dans cette optique, au début de 2021, le Bureau a envoyé à tous les directeurs régionaux un message leur rappelant l'importance de continuer à agir dans le respect de la déontologie et des principes d'intégrité, et leur demandant de montrer l'exemple. Par ailleurs, le Bureau a organisé une campagne de sensibilisation aux politiques et pratiques en matière de cadeaux, qui a désormais lieu à la fin de chaque année. À cette occasion, des modèles de messages (en anglais, en arabe, en espagnol et en français) à adresser aux partenaires locaux ont été présentés aux directeurs de pays et de division; la Directrice du Bureau de la déontologie a adressé un courriel à l'ensemble du personnel; et le Bureau de la déontologie et la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement ont envoyé un courriel commun aux milliers de partenaires opérationnels dans le monde entier dont cette division assure la gestion directe au Siège, ainsi qu'aux partenaires locaux du Siège. L'objectif de cette campagne est de faire en sorte que les employés comprennent leurs responsabilités en matière de cadeaux et que les partenaires du PAM comprennent ce que le PAM attend d'eux à cet égard. Cette campagne, qui était menée pour la septième année consécutive, devrait se tenir à nouveau en 2022.
58. Les formations dispensées en face à face sont indispensables pour faire mieux comprendre les règles de la déontologie et le rôle du Bureau, plus particulièrement sa fonction consultative, mais aussi pour entretenir une culture de la déontologie. Certes, à cause de la pandémie, la possibilité de tenir des séances d'information en présentiel est restée limitée, mais le Bureau est parvenu, grâce à un usage accru des plateformes de visioconférence, à poursuivre son action et à promouvoir l'attention aux questions de déontologie auprès du personnel; ses sessions et présentations en ligne lui ont permis de toucher directement plus de 500 employés.
59. On retiendra plus particulièrement la formation basée sur des mises en situation organisée à l'intention de 20 administrateurs des ressources humaines et responsables d'unités et de bureaux de terrain au Bureau du PAM en Colombie. Assurée en espagnol, elle avait pour objectif d'aider les gestionnaires à mieux comprendre les conflits d'intérêts et de leur apprendre à y faire face, de manière à les préparer à montrer l'exemple et à gérer des conflits d'intérêts dans leur équipe.

60. Par ailleurs, la Division chargée du bien-être du personnel a invité Le Bureau de la déontologie à organiser des stages de formation pour les volontaires du programme d'appui au bien-être récemment nommés dans les bureaux du PAM en Éthiopie, au Soudan et au Zimbabwe. Ces formations ont donné au Bureau l'occasion de rappeler aux collègues le rôle précieux qu'il joue en tant qu'interlocuteur à qui s'adresser pour obtenir de l'aide en interne et, au bout du compte, ont permis de renforcer les synergies entre la Division chargée du bien-être du personnel et le Bureau de la déontologie.
61. Le Bureau de la déontologie a continué d'assurer en ligne les séances d'initiation à la déontologie qui sont considérées comme obligatoires pour les nouveaux arrivants au Siège (qu'il s'agisse de nouveaux employés ou d'employés réaffectés au Siège). De même, la Directrice du Bureau a continué de rendre compte chaque trimestre au Conseil d'administration et au Comité consultatif de contrôle indépendant.
62. Le Bureau de la déontologie a participé aux téléconférences réunissant régulièrement les conseillers pour le respect au travail, qui jouent également depuis 2012 le rôle d'ambassadeurs de la déontologie<sup>21</sup>. Il a organisé à leur intention deux séries de webinaires consacrées à la version révisée de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et aux conflits d'intérêts, auxquels ont participé environ 145 d'entre eux, en provenance de toutes les régions. En outre, le Bureau a participé à quatre cours virtuels tenus en anglais et en français pour former 60 nouveaux conseillers-ambassadeurs à la déontologie et leur enseigner comment remplir leur rôle. Les appréciations des participants ont été positives. Par la suite, le Bureau fournira des ressources et des outils supplémentaires pour faciliter le travail des conseillers-ambassadeurs, notamment dans les bureaux de pays.
63. La formation des cadres en matière de déontologie incite ceux-ci à réfléchir aux comportements et aux pratiques professionnelles vertueux et harmonieux sur le lieu de travail et à les encourager. À cet égard, le Bureau de la déontologie a été invité à participer au programme d'orientation destiné aux directeurs de pays et à leurs adjoints, organisé par la Division des ressources humaines. Le Bureau a animé une séance consacrée à la conduite à tenir par les directeurs de pays et leurs adjoints pour "donner le ton" dans les bureaux qu'ils dirigent; lors de cette séance, le Bureau a également abordé les problèmes et les pressions auxquels ils risquent d'être confrontés et l'appui que le Bureau peut leur apporter.
64. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a continué à dispenser des formations plus classiques. Les modules obligatoires d'initiation en ligne à la déontologie, qui sont disponibles en anglais, en arabe, en espagnol et en français, s'inscrivent dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences de tous les employés, ainsi que du dispositif applicable aux employés qui sont en période d'essai. Au 31 décembre 2021, 95 pour cent des employés<sup>22</sup> avaient validé le premier module, 94 pour cent le deuxième et 94 pour cent le troisième. Conformément à son objectif stratégique 1, le Bureau de la déontologie prévoit de travailler avec les bureaux régionaux, les bureaux de pays, le Siège et les bureaux de liaison où les taux de validation sont bas ou sont inférieurs à l'objectif de 95 pour cent que le PAM s'est fixé et de collaborer avec des acteurs internes pour trouver ensemble les moyens d'améliorer ces taux. Comme ces modules ont été mis au point entre 2016 et 2018 et que les politiques et procédures ont évolué dans l'intervalle, en 2022, le Bureau de la déontologie a l'intention de les revoir et d'élaborer un cours de remise à niveau en ligne.

---

<sup>21</sup> Les conseillers pour le respect au travail sont des employés qui travaillent en coordination avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation pour prévenir ou apaiser les conflits au travail sur le terrain. Depuis 2012, ces conseillers sont dénommés "ambassadeurs de la déontologie". À ce titre, ils sont formés à sensibiliser le personnel aux questions de déontologie et aux normes de conduite.

<sup>22</sup> Le nombre total des employés en service du PAM au 31 décembre 2021 était de 21 259.

#### IV. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

65. En sa qualité de référent du PAM pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie suit une approche globale en matière de protection et de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et œuvre, au sein du PAM et à l'extérieur, pour faire bouger les choses sur le terrain en faveur des personnes auxquelles le PAM vient en aide.
66. Le volume de travail lié à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a continué d'augmenter tout au long de 2021. Conformément à sa stratégie dans ce domaine, le Bureau de la déontologie s'est adapté pour continuer à fournir une aide et à réagir efficacement face aux problèmes causés par la COVID-19, tout en jouant un rôle de chef de file au niveau du système des Nations Unies et au niveau interinstitutions pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et en poursuivant sa collaboration, aux niveaux bilatéral et multilatéral, avec les partenaires de l'action humanitaire et du développement.
67. Chaque employé du PAM est tenu de signaler tout cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles constaté ou présumé. Pour encourager les signalements et prévenir les actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a continué de mettre l'accent sur le renforcement des capacités et de doter les employés de connaissances et de compétences dans ce domaine dans le cadre d'initiatives régulières et de projets ponctuels.
68. À cet égard, le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise au point de son projet sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en première ligne, une série de modules d'information interactifs et multilingues axés sur le terrain, destinés aux travailleurs souvent oubliés qui opèrent en première ligne et sont en contact direct avec les bénéficiaires, comme les chauffeurs, les sous-traitants (y compris les prestataires de services financiers), les agents recenseurs et les membres du personnel des petites organisations non gouvernementales (ONG) partenaires. L'objectif du projet est de les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour détecter et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les communautés auxquelles le PAM vient en aide. Ce projet interinstitutions, qui est entrepris en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations et Traducteurs sans frontières, devrait démarrer en 2022. La série de modules sera mise à la disposition du Comité permanent interorganisations, des organismes des Nations Unies et des ONG partenaires, afin qu'ils puissent être utilisés à l'échelle mondiale dans un cadre interinstitutionnel.
69. À la suite des campagnes de sensibilisation "*Speak Up*" (Brisez le silence) réalisées par la Sous-Division des relations avec le personnel, le Bureau a élaboré, en collaboration avec ces services, une séance de formation consacrée à la lutte contre l'inconduite sexuelle (exploitation et atteintes sexuelles et harcèlement sexuel) au PAM. Cette formation, qui a été dans un premier temps testée au Siège, auprès d'un certain nombre de bureaux et de divisions, ainsi que sur le terrain, dans les bureaux du PAM au Mozambique et en République démocratique du Congo, sera déployée à l'échelle mondiale en 2022; chaque séance réunira l'ensemble du personnel du bureau concerné, en commençant par ceux qui auront été jugés prioritaires.
70. La sensibilisation des employés du PAM est restée l'une des priorités du Bureau de la déontologie, qui a organisé des séances rassemblant tout le personnel ainsi que des stages de formation de formateurs axés sur les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans des bureaux de pays de toutes les régions, notamment en Ouganda, aux Philippines, en République centrafricaine, au Rwanda et au Zimbabwe.

71. Le Bureau de la déontologie a continué de renforcer son action de coordination et d'information sur ces questions; à ce titre, il a collaboré activement, dans une optique préventive, avec un réseau d'environ 400 référents (en poste dans chaque bureau de pays et bureau régional) qui font partie de la première ligne de défense contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et jouent à cet égard un rôle crucial. Il les a rapidement épaulés sur ces questions en organisant des activités de sensibilisation et des séances d'accueil pour les nouveaux référents, mais aussi en échangeant régulièrement avec eux et en répondant à leurs questions.
72. Le nombre d'avis émis au sujet de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est resté stable en 2021, avec environ 300 demandes reçues. Il s'agissait notamment de demandes d'appui au renforcement des capacités, d'outils de formation et de ressources pédagogiques, de conseils sur des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et sur l'assistance aux victimes et de demandes d'aide pour la rédaction et l'examen de documents liés aux politiques, tels que les procédures opératoires normalisées et les plans de travail des bureaux de pays en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
73. En coordination avec l'Unité des partenariats avec les ONG, le Bureau de la déontologie a mis la dernière main aux améliorations à apporter au cours de formation en ligne des référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles; à ce titre, il a ajouté de nouveaux outils téléchargeables et une boîte à outils complète comprenant des ressources pratiques à l'intention des partenaires coopérants et de leur personnel d'encadrement ainsi que de quoi aider les référents à animer des séances de sensibilisation et d'information dans leur bureau de pays ou bureau régional. La formation, qui démarrera au cours du premier trimestre de 2022, sera complétée avec la mise au point d'une version courte destinée aux référents occupant des fonctions de direction ainsi que de modules de remise à niveau.
74. Dans le cadre des activités visant à améliorer la connaissance de ces questions dans les bureaux de pays, le Bureau de la déontologie accompagne certaines initiatives de ces bureaux concernant notamment la mise au point de matériels pédagogiques destinés à sensibiliser les bénéficiaires et la formation des partenaires. Par exemple, les bureaux du PAM au Burkina Faso, en Eswatini, au Mali et en République bolivarienne du Venezuela ont mis au point de nouvelles activités dans ce domaine, qui se poursuivront en 2022. En outre, le PAM ayant étendu son assistance aux zones urbaines et périurbaines, le Bureau de la déontologie a aidé les bureaux de pays concernés, tels que ceux du Myanmar et du Zimbabwe, à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent dans ces zones en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et à trouver les moyens d'y faire face.
75. Le Bureau de la déontologie a continué de collaborer avec la Division des technologies à un projet d'informatisation qui a pour but d'exploiter les technologies pour renforcer la démarche centrée sur les victimes grâce à la mise en place de dispositifs de signalement et d'assistance sûrs et accessibles; cela permettra en outre d'améliorer l'analyse des informations recueillies pour faciliter la prévention, la détection, la répression et l'atténuation de l'exploitation et des atteintes sexuelles en se fondant sur des éléments probants. Ce projet sera mis en œuvre à titre expérimental en 2022.

76. La politique et la stratégie définissent le cadre général des travaux du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En 2021, le Bureau de la déontologie a entamé la mise à jour de la circulaire de la Directrice exécutive intitulée "Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles" publiée en 2014. Depuis lors, les politiques, procédures et autres normes applicables dans ce domaine ont été actualisées. Le Bureau estime que répercuter ces récentes mises à jour dans la circulaire relève des bonnes pratiques, car cela contribue à l'efficacité de l'administration et de la supervision, au respect de la conformité, et favorise l'application des principes de responsabilité et de transparence dans l'ensemble du PAM. Le Bureau a terminé l'avant-projet mis au point en consultation avec les acteurs internes (tels que le Bureau des inspections et des enquêtes, le Bureau des services juridiques et la Division des ressources humaines) et avec des collègues d'autres entités des Nations Unies. Dans le cadre de l'examen final et en vue de la rédaction du texte définitif de la circulaire, le Bureau de la déontologie continuera de collaborer avec d'autres bureaux du PAM et incorporera les points de vue des acteurs de terrain obtenus lors de consultations avec les conseillers régionaux pour les activités humanitaires.
77. Le PAM a continué d'intégrer les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble de ses initiatives et opérations. En coordination avec la Division de la gestion globale des risques, l'Unité des situations d'urgence et de transition, l'Unité des partenariats avec les ONG et le Bureau de la déontologie ont mis à jour la liste de contrôle utilisée pour l'autoévaluation des activités menées en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles; cette autoévaluation accompagne chaque année la déclaration d'assurance au Directeur exécutif et peut aussi servir à déceler les risques et les problèmes de contrôle interne qui méritent d'être signalés à la haute direction et qui requièrent une attention particulière ou des solutions de nature systémique. Une note d'orientation sur les modalités d'utilisation de cette liste a également été publiée.
78. Le Bureau de la déontologie a continué de participer activement aux activités menées en collaboration avec d'autres organisations. Ainsi, avec l'Unité des partenariats avec les ONG, il a participé pour le compte du PAM à l'établissement d'une équipe spéciale interinstitutions chargée de mettre en œuvre le protocole des Nations Unies relatif aux partenaires d'exécution et de mettre au point la panoplie d'outils nécessaires pour aider les bureaux de pays à évaluer les capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les guider dans cette tâche. En 2021, des projets pilotes ont démarré dans les bureaux du PAM en Colombie et en République démocratique du Congo et ils se poursuivront tout au long de l'année 2022. Un consultant spécialement chargé des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des partenariats devrait être engagé en 2022; il sera chargé d'élaborer un plan d'exécution à l'échelle du PAM portant sur l'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et d'apporter un appui spécialisé afin de faciliter sa mise en application et de donner une traduction opérationnelle au protocole des Nations Unies relatif aux partenaires d'exécution.
79. En dernier lieu, le PAM, en la personne du Directeur exécutif, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ce qui a permis au Directeur exécutif lui-même, au Directeur exécutif adjoint et à d'autres responsables de contribuer directement au renforcement et à l'harmonisation des interventions menées dans ce domaine à l'échelle du système des Nations Unies. Le PAM a également été représenté au sein du groupe des défenseurs de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles du Comité permanent interorganisations, ainsi qu'au sein d'autres groupes techniques.

## **V. 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**

80. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué à collaborer avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies en prenant part à des réunions ou conférences téléphoniques mensuelles et en mettant ses compétences spécialisées à disposition à l'occasion de consultations et de délibérations consacrées à des questions présentant un intérêt commun. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui réunit les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et des organes et programmes ayant une administration distincte, est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat; il a pour mission de mettre en place un ensemble homogène de normes et de principes déontologiques et peut être consulté sur des questions complexes d'ordre déontologique intéressant l'ensemble des Nations Unies.
81. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui réunit les déontologues des entités du système des Nations Unies, des institutions internationales affiliées et des institutions financières internationales. Créé pour concourir à l'action menée par le Secrétaire général afin de promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies sur les questions de déontologie, le réseau permet à ses membres d'échanger des informations et de partager de bonnes pratiques afin de se perfectionner, ainsi que des normes d'excellence.
82. Pendant toute l'année 2021, la Directrice a également poursuivi sa collaboration avec les déontologues des autres organismes ayant leur siège à Rome pour intensifier l'échange de pratiques optimales et de connaissances.

## **VI. Observations et conclusions**

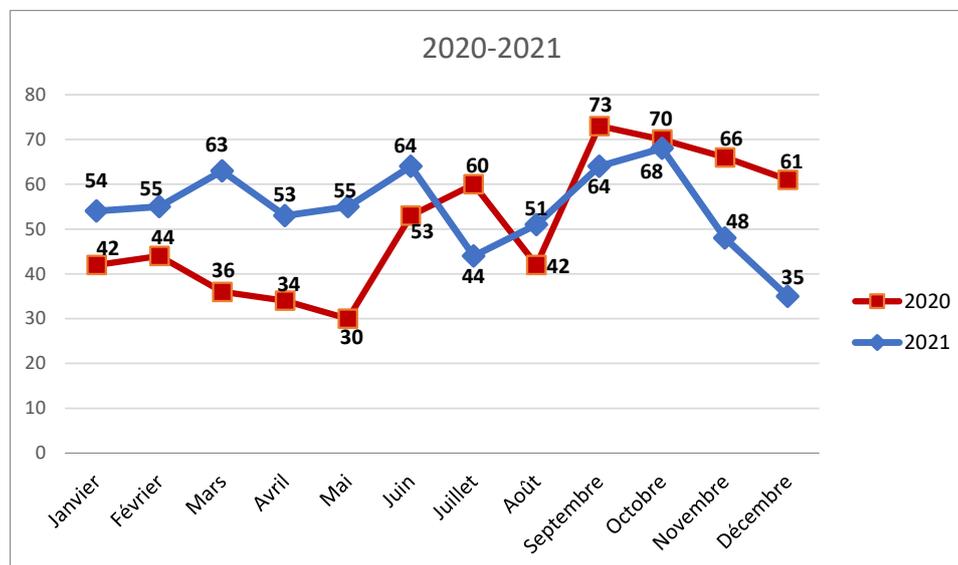
83. Malgré la pandémie et les changements intervenus au sein de son personnel, le Bureau de la déontologie est demeuré très attentif aux demandes des employés et déterminé à concevoir et à exécuter des activités de grande qualité, grâce au dévouement de son personnel, à des partenariats internes plus solides et à une collaboration renforcée.
84. S'il a progressé dans tous les domaines relevant de son mandat, le Bureau de la déontologie s'efforce sans relâche d'aborder les nouveaux problèmes déontologiques qui font leur apparition dans une démarche plus préventive et plus volontariste, afin d'en faciliter la résolution. À cet effet, en 2022, il lui faudra travailler en étroite coordination avec d'autres unités et divisions pour se concentrer sur les interventions rapides tout en continuant d'aider le PAM à déterminer et à atténuer les risques et de veiller à ce que les employés comprennent leurs obligations déontologiques et le rôle central qu'ils jouent dans la promotion d'une culture de la déontologie. Comme les campagnes d'éducation et d'information ne répondaient toujours pas à ses propres attentes, le Bureau de la déontologie – conformément à ses objectifs stratégiques – a abandonné son approche ponctuelle consistant à réagir au lieu de prévenir et à répondre à la demande au profit d'une démarche volontariste, adaptée aux besoins et ciblée. Parallèlement, il a procédé à une analyse approfondie de ses ressources, de ses outils et des données dont il dispose en matière de formation afin de pouvoir renforcer de manière volontariste son action auprès des collègues sur le terrain; il a prévu à cet effet un plan structuré, fondé sur les données, qui cible les domaines où les risques sont les plus élevés ou les préoccupations les plus vives ainsi que les bureaux qui, jusqu'à présent, n'ont pas fait grand usage des services de déontologie.

85. En s'appliquant à détecter les conflits d'intérêts et à éviter qu'ils ne se cristallisent, à alerter le PAM en cas de risque majeur, à prévenir les actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et à éviter les allégations de représailles, le Bureau de la déontologie contribue pour beaucoup à aider les employés à prendre les bonnes décisions et à surmonter les difficultés d'ordre déontologique dans leur travail quotidien, face à un monde complexe où les valeurs, les principes et les normes sont soumis à des tensions, voire menacés. La déontologie consiste à faire ce qu'il faut au bon moment et pour les bonnes raisons, en particulier en l'absence de regard extérieur. Des décisions et des opérations conformes à la déontologie sont garantes d'une institution digne de confiance, crédible et respectée et aident le PAM à accomplir sa mission – sauver des vies et changer la vie.

## ANNEXE

## Renseignements complémentaires au sujet des avis et orientations: tendances et analyse

Figure A.1: Nombre d'avis émis chaque mois (2020 et 2021)\*



\* Hors avis concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le programme annuel de déclaration.

**TABLEAU 1: CLASSIFICATION DES AVIS, PAR CATÉGORIE  
ET EN FONCTION DU LIEU D'ORIGINE DE LA DEMANDE\***

	Siège/ bureaux de liaison	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique	Bureau régional pour le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord et l'Europe orientale	Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest	Bureau régional pour l'Afrique australe	Bureau régional pour l'Afrique de l'Est	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
<b>Total**</b>	<b>226</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>58</b>
Questions d'ordre professionnel	56	44	27	6	27	29	31
Cadeaux, prix, distinctions honorifiques et invitations	15	2	1	3	3	6	1
Activités extérieures	90	24	26	11	28	20	14
Relations familiales	8	7	5	3	2	2	3
Autres	55	6	20	4	5	10	6
Allégations de comportement répréhensible	2	5	11	6	4	9	3

\* Hors avis concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le programme annuel de déclaration.

\*\* Bien que le nombre total d'avis émis en 2021 ait été de 654, seuls 640 apparaissent dans le tableau 1. Cette différence tient à l'impossibilité de déterminer l'origine géographique de certaines demandes, en particulier celles émanant de sources externes ou de personnes n'étant pas des employés du PAM.

**Liste des sigles utilisés dans le présent document**

CCI	Corps commun d'inspection
ONG	organisation non gouvernementale