



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

Conseil d'administration

Session annuelle

Rome, 23-26 juin 2025

Distribution: générale

Point 7 de l'ordre du jour

Date: 20 mai 2025

WFP/EB.A/2025/7-E

Original: anglais

Fonctions de contrôle

Pour décision

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 2024

Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle 2025, après avoir été communiqué directement à la Directrice exécutive¹.

Le rapport donne une vue d'ensemble des activités que le Bureau de la déontologie a menées et des résultats qu'il a obtenus durant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. 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, information et sensibilisation.

De plus, le rapport rend compte des activités menées par le Bureau de la déontologie en lien avec la prévention et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Bureau a été l'organe référent du PAM pour ces questions entre la mi-2018 et le 31 décembre 2024. Conformément aux recommandations issues d'une évaluation stratégique des activités du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le rôle d'organe référent, ainsi que le personnel et le financement correspondants, a été transféré le 1^{er} janvier 2025 à une nouvelle unité créée au sein du Bureau de la Directrice exécutive et dirigée par une directrice rendant compte à la Chef de cabinet. Le Bureau de la déontologie n'est donc plus l'organe référent du PAM pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

¹ Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002, *Establishment of Ethics Office*, paragraphe 6.2.

Coordonnatrice responsable:

Mme D. Walker
Directrice
Bureau de la déontologie
courriel: deidre.walker@wfp.org

Le rapport contient aussi une section consacrée à la cohérence à l'échelle des Nations Unies et s'achève sur quelques observations relatives à l'action du Bureau de la déontologie ainsi qu'à la déontologie au sein du PAM.

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2024" (WFP/EB.A/2025/7-E).

* 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 pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 et en livre une analyse et, s'il y a lieu, des informations sur certaines des activités prévues pour 2025.
2. Le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer un rapport annuel sur ses activités au directeur exécutif du PAM, en vue de sa présentation au Conseil d'administration². Il est en outre tenu de présenter un projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies, pour examen³.
3. Le Bureau de la déontologie est un organe indépendant, dont le responsable relève du directeur exécutif du PAM, auquel il rend compte de son action. De plus, le Bureau communique régulièrement des comptes rendus au Conseil d'administration et au Comité consultatif de contrôle indépendant du PAM. Toutes les activités du Bureau sont menées dans le respect des principes de confidentialité et d'indépendance.

II. Contexte

4. Le Bureau de la déontologie a été institué, en janvier 2008, en application de la circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002 relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui allait dans le sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11⁴.
5. Le Bureau entretient une culture de la déontologie et de la responsabilité et a pour mission d'aider la Directrice exécutive à veiller à ce que tous les employés du PAM s'acquittent de leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes, conformément aux valeurs du PAM, aux normes et aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, aux Normes de conduite de la fonction publique internationale⁵, au Code de conduite du PAM⁶ et aux autres politiques et pratiques pertinentes. Jusqu'au 1^{er} janvier 2025, le Bureau de la déontologie était également l'organe référent du PAM pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Deux cadres ont été recrutés et sont entrés en fonction en 2024, de sorte que, outre sa Directrice, le Bureau comptait cinq membres du personnel à temps plein engagés pour une durée déterminée⁷, ainsi que des membres du personnel recrutés pour une courte durée et des consultants représentant environ huit équivalents temps plein⁸.

² Ibid.

³ Organisation des Nations Unies. 2007. *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte* (ST/SGB/2007/11).

⁴ Ibid.

⁵ Commission de la fonction publique internationale. 2013. *Normes de conduite de la fonction publique internationale*.

⁶ Circulaire du Directeur exécutif OED2022/014, *Code de conduite du PAM*.

⁷ Conseiller en déontologie (P-5), Conseiller en protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (P-4), Spécialiste de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (P-3), Adjoint administratif (G-6) et Assistant administratif (G-3).

⁸ Un déontologue/responsable de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (temporaire à court terme, P-3), deux spécialistes de la déontologie (consultants de niveau 2), deux spécialistes de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (consultants de niveaux 1 et 2) et un spécialiste de la communication et de la sensibilisation (consultant de niveau 2).

6. Une nouvelle stratégie du Bureau de la déontologie pour 2024-2026 a été approuvée par la Directrice exécutive et présentée au Conseil d'administration. Une stratégie séparée pour 2021-2023 ayant trait à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a été prolongée en 2024 de façon que la nouvelle stratégie en la matière puisse tenir compte des constatations et des recommandations issues de l'évaluation stratégique relative aux activités du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles⁹, qui a été parachevée au cours du premier semestre de 2024.
7. Le PAM, qui intervient dans des environnements à haut risque et déploie des effectifs diversifiés, dynamiques et multiculturels dans plus de 120 pays et territoires, s'appuie sur la réputation solide et la grande efficacité qui sont les siennes. En période de contraintes financières nécessitant de faire des économies, il est essentiel de tirer profit de la confiance que suscite le PAM et de la réputation dont il jouit pour préserver sa crédibilité et assurer sa pérennité. Le Bureau de la déontologie joue un rôle moteur dans la fourniture d'un appui opportun et de conseils avisés qui permettent aux employés de bien comprendre et de respecter les principes et les normes du PAM en matière de déontologie.

III. Activités du Bureau de la déontologie

8. L'instauration et l'inscription dans la durée d'une culture institutionnelle de la déontologie et de l'intégrité sont essentielles pour la réussite de la mission du PAM. En 2024, le Bureau de la déontologie a mené une action de sensibilisation et fourni des conseils en matière de prévention, d'atténuation et de gestion des risques d'ordre déontologique et des risques de réputation. Ces initiatives ont directement contribué à pérenniser une culture de la déontologie tout en renforçant la confiance et le respect de l'obligation de rendre compte qui sont cruciaux pour les activités menées par le PAM en faveur de la sécurité alimentaire, elles-mêmes considérées comme parties intégrantes de la sécurité nationale en ce qu'elles stabilisent les pays et autonomisent les populations. Une culture de la déontologie solide est essentielle pour garantir l'utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources, prévenir et détecter la fraude et la corruption, et préserver la dignité des personnes auxquelles le PAM porte assistance.

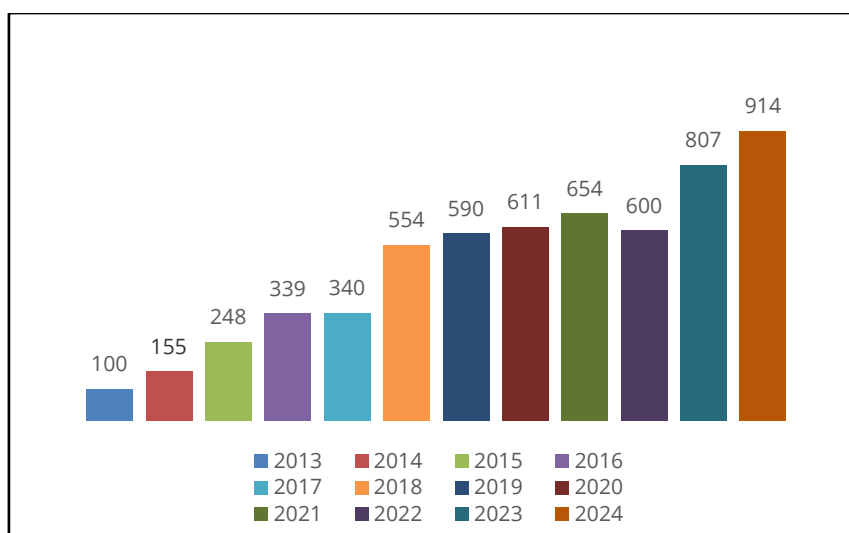
A. Avis et orientations

9. Les prestations entrant dans le domaine de services "Avis et conseils", qui sont assurées à titre confidentiel, permettent à tous les employés, y compris les cadres, de tenir compte des risques d'ordre déontologique et de prendre des décisions éclairées. Cette fonction du Bureau consiste à analyser les conflits d'intérêts éventuels, à recenser les mesures d'atténuation et à prévenir des risques d'atteinte à la réputation. Le Bureau est donc un rouage de la prévention et de la gestion des risques qui est essentiel au respect des normes déontologiques et à la promotion d'une culture de l'intégrité, et il encourage la prise en compte et le respect des règles, des politiques et des normes de conduite applicables en veillant à ce que le PAM demeure digne de confiance et rende des comptes.
10. En 2024, le Bureau de la déontologie a enregistré 914 demandes d'avis et d'orientations (figure 1), ce qui représente une augmentation de 13 pour cent par rapport à 2023, qui s'ajoute à une hausse de près de 35 pour cent l'année précédente. Les demandes sont pour l'essentiel des demandes individuelles émanant d'employés qui souhaitent obtenir des avis sur des situations personnelles (48 pour cent) et des demandes liées au travail, notamment de la part de cadres et de collègues la Division des ressources humaines (48 pour cent). Les 4 pour cent restants concernent des demandes extérieures au PAM.

⁹ PAM. 2024. *Strategic Evaluation of WFP's Protection from Sexual Exploitation and Abuse*.

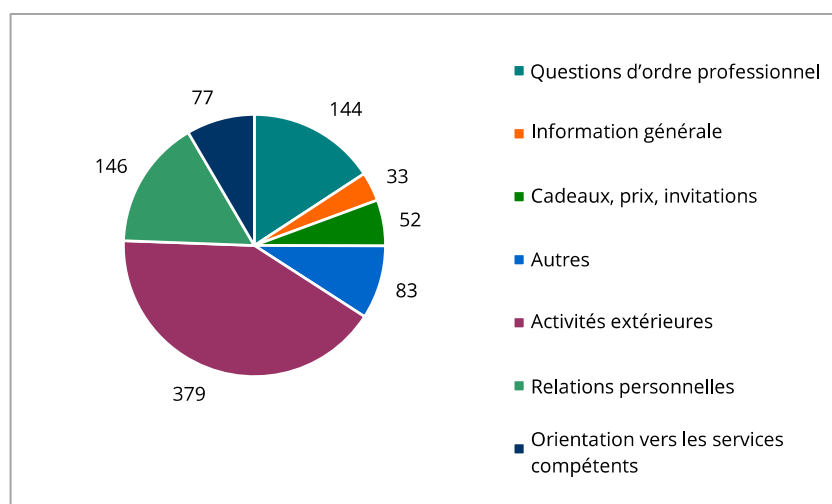
11. L'augmentation annuelle régulière des demandes illustre la confiance de plus en plus grande qui est placée dans les avis et orientations fournis par le Bureau de la déontologie; les enquêtes de satisfaction facultatives, utilisées depuis octobre 2022, font apparaître que 97 pour cent des personnes interrogées étaient "satisfaites" ou "très satisfaites" des avis reçus et de la rapidité avec laquelle ils avaient été donnés. Le Bureau est donc en bonne voie pour atteindre l'objectif stratégique fixé dans sa stratégie pour 2024-2026 qui consiste à faire en sorte que les employés et les dirigeants du PAM prennent largement acte de la pertinence et de la valeur des avis et orientations du Bureau de la déontologie.

Figure 1: Avis formulés (2013-2024)*



* Hors avis relatifs au programme annuel de déclaration ou à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Figure 2: Demandes d'avis relatifs à la déontologie, par catégorie (2024)*



* Hors avis relatifs au programme annuel de déclaration ou à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

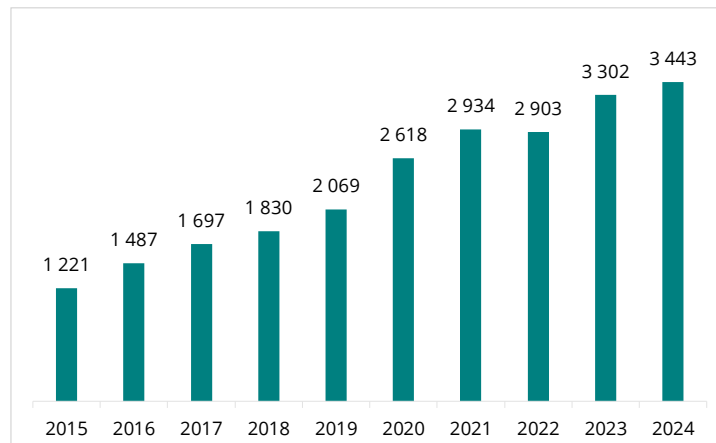
12. Dans la figure 2, les demandes d'avis sont classées par catégorie. Comme les années précédentes, le nombre le plus élevé de demandes d'avis (41 pour cent) a concerné des activités extérieures au PAM. Les activités rédactionnelles (articles, livres et blogs), la tenue de cours et les discours ont représenté près d'un tiers de ces demandes. Le deuxième type de demande le plus fréquent concernait les relations personnelles, principalement le fait de divulguer qu'un membre de sa famille, le plus souvent un conjoint ou une conjointe, travaillait pour le gouvernement d'un pays hôte, pour une autre entité des Nations Unies ou pour un partenaire du PAM.
13. La majorité des questions liées à l'emploi émanaient de la Division des ressources humaines et portaient sur les déclarations d'intérêt préalable à la nomination soumises par les candidats au cours de la procédure de recrutement, principalement en ce qui concerne la poursuite d'activités extérieures ou l'existence de relations familiales susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts ou d'être perçues comme tel. Le Bureau de la déontologie a également continué de former les collègues de la Division des ressources humaines à la bonne utilisation des formulaires de déclaration de conflit d'intérêts, notamment pour ce qui est de la hiérarchisation et de la remontée des affaires présentant le plus grand risque de conflit d'intérêts.
14. Preuve de l'efficacité des mesures d'information et de sensibilisation mises en place par le Bureau de la déontologie, 70 pour cent des demandes d'avis formulées en 2024 provenaient de l'extérieur du Siège. Environ un tiers de ces demandes émanaient de bureaux de pays et de bureaux régionaux dans lesquels le Bureau de la déontologie avait mené des activités d'information ciblées. La majorité (62 pour cent) des demandes individuelles provenaient d'administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan national, dénotant une progression des activités rédactionnelles, des activités d'enseignement et de la tenue de discours. Comme on pouvait s'y attendre, un pourcentage tout aussi élevé de demandes individuelles (64 pour cent) émanait de membres du personnel ayant rejoint le PAM au cours des quatre dernières années. Un peu plus de 20 pour cent des demandes, tant individuelles que professionnelles, ont été adressées par des employés ayant sollicité au moins deux fois le Bureau de la déontologie pour avis en 2024, signe que la confiance qu'inspire le Bureau ne s'érode pas.
15. Outre les demandes d'avis et de conseils, 352 déclarations ont été déposées sur le registre électronique des cadeaux en 2024, contre 237 en 2023¹⁰. Cette progression met en lumière une adhésion de plus en plus grande au registre, créé en 2023, ainsi que les effets des activités ininterrompues de sensibilisation à l'importance des déclarations, notamment grâce à des campagnes d'information ciblées.
16. Le registre électronique des cadeaux permet au Bureau de la déontologie d'établir des comparaisons plus fines et de cibler au mieux les activités de sensibilisation et d'information qu'il mène. Comme en 2023, les déclarations de cadeaux émanaient en 2024 d'employés de tous les bureaux mondiaux et de toutes les régions, y compris des bureaux auxiliaires. Chaque déclaration a été examinée par le Bureau de la déontologie, qui a fourni des orientations en conséquence. Conformément à la pratique établie et en coordination avec la Division des services de gestion, les cadeaux remis au Siège ont été vendus aux enchères, avec d'autres objets, et les fonds recueillis ont été utilisés pour réaliser des économies dans les bureaux de pays.

¹⁰ Le rapport annuel 2023 du Bureau de la déontologie comportait un chiffre erroné de 150 déclarations de cadeaux. Le bon chiffre est 237.

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

17. Le Bureau de la déontologie administre un programme annuel de déclaration¹¹, qui constitue un garde-fou et un outil préventif de gestion des risques permettant au PAM d'honorer son engagement en matière de transparence et de renforcer la confiance du public. Le programme contribue à la détermination et l'atténuation, voire à l'élimination, des conflits d'intérêts personnels, et ce dans l'intérêt supérieur du PAM, l'objectif étant de veiller à ce qu'ils n'interfèrent pas, ou ne soient pas perçus comme interférant, avec la prise de décisions ou les activités officielles. Pour autant, il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel.

Figure 3: Employés tenus de participer au programme annuel de déclaration (2015-2024)



18. Le seizième processus annuel de déclaration a été lancé le 15 avril 2024, par un message de la Directrice exécutive et un message vidéo de la Directrice du Bureau de la déontologie envoyés à tous les employés concernés afin de mettre l'accent sur l'importance et sur le caractère obligatoire du processus, ainsi que sur la détermination qui est celle du PAM de se conformer à des normes déontologiques rigoureuses.
19. Quelque 3 443 employés du PAM (14,9 pour cent) remplissaient les critères fixés et ont dû participer au processus.
20. Le Bureau de la déontologie, après avoir pris plusieurs mesures à des fins de contrôle, a fourni à la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines) le nom de tous les employés qui n'avaient pas soumis leur formulaire de déclaration. La Sous-Division a collaboré avec les supérieurs hiérarchiques de ces employés afin de leur adresser d'ultimes demandes de mise en conformité. Le taux de déclaration en fin d'année, à l'issue de ces dernières relances, était de 99,2 pour cent, et tous les employés en défaut qui étaient encore sous contrat avec le PAM à la fin de 2024 ont reçu un blâme écrit pour non-respect des obligations qui leur incombent.

¹¹ Circulaire du Directeur exécutif OED2020/007, *Conflits d'intérêts et programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts*.

21. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a confié le dépouillement des questionnaires à une société externe, qui en a renvoyé 203 (6 pour cent) au Bureau de la déontologie pour suite à donner. Le Bureau a émis 145 avis¹² concernant des conflits d'intérêts potentiels, principalement liés à des activités extérieures (par exemple l'enseignement, la participation à des conseils d'administration et des activités commerciales privées) et à d'autres questions portant sur des cadeaux, des investissements financiers et des relations personnelles et familiales.
22. En 2024, le Bureau de la déontologie, avec le soutien de la Division des technologies, a optimisé le système de déclaration annuelle en ligne afin d'accroître l'efficacité du processus, d'améliorer l'expérience des utilisateurs et de limiter le traitement manuel. Les référents pour le programme annuel de déclaration dans les bureaux de pays et dans les divisions se sont vu donner la possibilité de modifier directement dans le système les listes d'employés remplissant les critères fixés, ce qui a permis de simplifier les procédures et de limiter le recours aux courriers électroniques. Des contrôles supplémentaires ont été mis en place afin de valider l'identité de ces employés. La révision des orientations et du questionnaire relatifs au programme annuel de déclaration en 2024 a permis de mettre en évidence les changements utiles à apporter à l'outil au courant de 2025.

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

23. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des personnes qui dénoncent des manquements¹³ est d'encourager les employés à signaler les comportements répréhensibles ou les irrégularités présumés sans crainte de faire l'objet de représailles. La politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements s'applique à tous les employés du PAM (y compris les anciens employés, et indépendamment du type de contrat) 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. La protection des personnes qui dénoncent des manquements est essentielle pour lutter, entre autres, contre la fraude, la corruption et l'utilisation abusive des ressources. Dans le cadre des activités d'information et de sensibilisation qu'il mène, le Bureau de la déontologie s'emploie à bien faire comprendre cette politique en vue de développer une culture dans laquelle les employés expriment leurs préoccupations.
24. Le Bureau de la déontologie est chargé de conduire un examen préliminaire de chaque demande de protection contre les représailles pour déterminer s'il y a lieu de présumer la réalité des représailles et, dans l'affirmative, la transmettre au Bureau des inspections et des enquêtes à des fins d'investigation. Avant, pendant et après l'examen préliminaire, le Bureau de la déontologie peut recommander l'adoption de mesures temporaires de protection de l'employé concerné, s'il y a lieu. Ces mesures peuvent consister à annuler ou modifier les décisions ou dispositions touchant le plaignant ou à rétablir un environnement de travail serein et à faciliter les procédures de règlement. L'objectif général est de réagir comme il se doit aux préoccupations, de formuler des recommandations visant à remédier à tout préjudice subi et de renforcer la confiance qu'inspire la politique.

¹² Soit 4,2 pour cent des déclarants. Notons que certains questionnaires n'ont pas nécessité l'avis du Bureau de la déontologie parce qu'ils ne présentaient pas de changements importants par rapport aux déclarations antérieures ou parce qu'aucun conflit d'intérêts n'avait été constaté au vu des compléments d'information fournis.

¹³ Circulaire du Directeur exécutif OED2020/022, [Protection against Retaliation Policy \(or Whistleblower Protection Policy\)](#).

25. Si les représailles sont avérées par le Bureau des inspections et des enquêtes, la Directrice exécutive, après avoir pris en compte toutes les recommandations formulées par le Bureau de la déontologie et en concertation avec le plaignant, prend les mesures correctives qui s'imposent. Si le Bureau de la déontologie n'a pas pu établir la présomption de représailles, l'affaire n'est pas transmise au Bureau des inspections et des enquêtes et elle est classée. Si le plaignant souhaite que son cas soit réexaminé, il peut demander à la Directrice exécutive de soumettre la question à un autre organe pour un nouvel examen.
26. En 2024, le Bureau de la déontologie a été saisi de 28 demandes liées à la protection contre les représailles. Dix d'entre elles ont donné lieu à une demande de protection contre les représailles au titre de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Le Bureau n'a pas pu établir la présomption de représailles dans six des dix dossiers, qui ont été classés; trois ont été reçus à la toute fin de 2024 et étaient encore en cours d'examen à la fin de l'année; et dans un cas, il y a eu lieu de présumer la réalité des représailles et le dossier a été transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes.
27. Les 18 autres dossiers étaient des demandes d'avis et d'orientations liées essentiellement à des préoccupations concernant des représailles sur le lieu de travail, à des allégations de comportements abusifs ou à des désaccords sur la performance professionnelle, donc ne constituant pas des représailles au sens de la définition qu'en donne la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Dans ces cas, soit le plaignant a reçu des informations sur les services internes compétents susceptibles de l'aider, notamment les voies de communication à utiliser pour signaler des manquements présumés ou les autres mécanismes de recours, soit, avec le consentement du plaignant, le Bureau de la déontologie a directement communiqué le dossier au bureau interne concerné.
28. Les cinq demandes de protection contre les représailles encore en suspens fin 2023 ont été classées en 2024. Deux demandes ont été classées parce qu'aucune présomption de représailles n'a été établie. Dans l'une de ces affaires, l'encadrement, en consultation avec le Bureau de la déontologie, a pris des mesures correctives visant à assurer la sécurité du plaignant. Deux cas de présomption de représailles transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes en 2023 ont aussi été classés parce que les enquêtes n'ont pas permis de recueillir suffisamment d'éléments confirmant que des représailles avaient été exercées. Dans l'une de ces affaires, le Bureau de la déontologie a recommandé que soit prise au bénéfice du plaignant, qui a eu gain de cause, une mesure de protection consistant à garantir que son contrat ne serait pas dénoncé avant sa date de fin initiale. La dernière demande ne relevait pas de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et a été classée après concertation avec la Division des ressources humaines, qui a été chargée de régler le problème qui se posait sur le lieu de travail.
29. En moyenne, le temps mis par le Bureau de la déontologie pour mener à bien un examen préliminaire s'est établi à 21 jours ouvrables à compter de la réception de toutes les informations requises. Ce résultat est compatible avec le délai de 45 jours qui a été fixé pour mener à bien un examen préliminaire, tel qu'énoncé dans la circulaire 2020/022 du Directeur exécutif.

30. La sensibilisation et la formation sur cette question demeurent partie intégrante des activités d'information menées par le Bureau de la déontologie, l'accent étant mis sur la promotion de la collaboration avec la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines), le Bureau des inspections et des enquêtes et le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation. Cette collaboration vise à aider les employés à mieux comprendre la politique et l'approche globale qui sont celles du PAM en matière de protection contre les représailles, et à renforcer ainsi la confiance dans l'efficacité de son action. En outre, elle met en lumière l'intérêt que présentent d'autres mécanismes de règlement, parfois plus rapides et plus efficaces.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

31. La conduite d'activités de sensibilisation et l'établissement d'orientations axées sur la prise en compte de normes déontologiques dans les politiques, les pratiques et les règles du PAM constituent, pour le Bureau de la déontologie, un autre moyen d'aider le PAM à promouvoir une culture déontologique de l'intégrité et à renforcer la transparence et l'obligation de rendre compte.
32. Le Bureau de la déontologie joue un rôle d'observateur dans un certain nombre de comités et d'équipes spéciales, ce qui lui permet d'être informé et, le cas échéant, de participer à l'élaboration de stratégies, de politiques et de procédures visant à renforcer l'engagement du PAM en faveur des valeurs, de la gouvernance respectueuse des questions de déontologie et de la gestion efficace des risques qui sont les siennes. En 2024, le Bureau a ainsi siégé dans des comités sur les risques, sur l'élaboration des politiques, sur le devoir de protection et l'inclusion, sur les donateurs et les partenariats privés, et sur la gestion des données; il a aussi été membre d'une équipe spéciale, au niveau des directeurs, sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles¹⁴. Au cours de l'année, le Bureau a apporté des contributions et des éclairages dans le cadre d'autres activités de premier plan, notamment des évaluations menées par le Corps commun d'inspection, un examen réalisé par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales, la rédaction d'un guide sur la lutte contre la violence sexiste, la mise au point d'une politique et d'orientations sur l'abus de drogues et de substances, la définition d'un cadre de médiation, l'élaboration du Cadre mondial visant à donner des assurances, la réalisation d'un examen préventif d'intégrité consacré à un modèle d'achats et d'approvisionnement intelligent, ainsi que la mise au point de lignes directrices sur le recrutement à titre gracieux de fonctionnaires gouvernementaux.
33. En 2024, le Bureau de la déontologie a parachevé l'élaboration d'une nouvelle circulaire de la Directrice exécutive sur les activités extérieures, qui visait à actualiser la circulaire de la Directrice exécutive ED2008/004¹⁵. Cette mise à jour précise la procédure de déclaration et d'approbation des activités extérieures en délimitant clairement les rôles des unités concernées, en définissant les principales notions et en explicitant l'autorité qui est déléguée aux cadres en matière d'approbation. Elle prend également en compte les bonnes pratiques applicables dans le système des Nations Unies et apporte des précisions sur les thèmes qui font le plus souvent l'objet de demandes d'orientations. Cette nouvelle circulaire et les lignes directrices relatives à son interprétation et à sa bonne application seront publiées au cours du premier semestre 2025.

¹⁴ Le Bureau de la déontologie a assuré le secrétariat de cette équipe spéciale jusqu'à ce que cette fonction soit transférée à la nouvelle unité chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

¹⁵ Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/004, *Disclosure of financial interests, outside activities and honours, decorations, favours, gifts or remuneration*.

34. Le Bureau de la déontologie, suivant l'un des axes transversaux de sa stratégie pour 2024-2026, a continué de favoriser et d'élargir la collaboration avec les principaux acteurs du système de justice interne du PAM, notamment la Division des ressources humaines, le Bureau des services juridiques, le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, le Bureau de l'Inspectrice générale et des services de contrôle et le Département de l'environnement de travail et de la gestion. L'objet de cette collaboration est de mettre en place une approche cohérente et holistique de l'information donnée aux employés et de l'aide qui leur est apportée s'agissant des questions de justice et d'équité sur le lieu de travail. La forte mobilisation auprès de la Division de la gestion des risques n'a pas faibli, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour régler les conflits d'intérêts institutionnels et remédier aux risques d'atteinte à la réputation. Parmi les exemples illustrant cette collaboration figurent les sessions de formation conjointe, avec le Bureau de l'Inspectrice générale et des services de contrôle, sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, la première mission conjointe sur le terrain, en janvier 2025, du Bureau de la déontologie et du Bureau de l'Ombudsman, et une proposition de projet conjoint formulée avec la Division de la gestion des risques et consacrée au renforcement de la culture du risque dans l'exécution du mandat du PAM grâce à l'amélioration de la gestion et de l'atténuation des risques liés aux ONG partenaires¹⁶.

E. Formation, information et sensibilisation

35. La formation, l'information et la sensibilisation constituent un domaine essentiel du mandat du Bureau de la déontologie grâce auquel ce dernier peut obtenir des résultats au regard de son objectif stratégique, en veillant à ce que les employés disposent de la compréhension et des connaissances nécessaires pour faire régner une culture institutionnelle dans laquelle le comportement respectueux de la déontologie est la norme et à ce qu'ils agissent dans le respect du Code de conduite du PAM. Ces activités permettent au Bureau d'ancrer les principes déontologiques au cœur des opérations du PAM, en donnant aux employés les moyens de prendre la mesure des responsabilités qui sont les leurs et de respecter les normes les plus exigeantes en matière de déontologie dans leurs activités quotidiennes, avec confiance et détermination.
36. Le Bureau de la déontologie a continué, dans un souci de rentabilité et d'efficacité opérationnelle, d'affiner l'approche de l'information et de la formation qui est la sienne en menant des activités de sensibilisation dynamiques, ciblées et personnalisées.
37. Ces efforts ont été déployés à l'aide de deux outils de base: une carte des risques en matière de déontologie et une enquête anonyme envoyée aux employés. Élaborée avec le concours de la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances, la carte des risques en matière de déontologie est un modèle de risque pondéré, fondé sur des variables quantitatives et qualitatives, qui permet de recenser les bureaux de pays et les bureaux régionaux les plus vulnérables à la survenue de problèmes de nature déontologique. En complément, une courte enquête anonyme a été envoyée aux employés des bureaux de pays afin de recueillir des informations sur les domaines jugés intéressants ou qui suscitent des préoccupations sur le plan de la déontologie. Ces informations, ainsi que les priorités fixées par les directeurs de pays, ont facilité la planification des activités d'information et de formation de sorte qu'elles soient pertinentes et qu'elles répondent aux besoins des employés du PAM. En outre, le Bureau de la déontologie a utilisé la carte des risques en matière de déontologie, qui prend notamment en compte des éléments issus du plan global du PAM relatif aux assurances à donner, afin de définir le degré de priorité à donner à ses activités d'information.

¹⁶ Le financement de ce projet a été annulé en 2025.

38. Dans le cadre des mesures qu'il a prises pour étendre son champ d'action en matière d'information, le Bureau de la déontologie a organisé plus de 50 sessions de formation multilingues dans 17 bureaux de pays couvrant l'ensemble des bureaux régionaux. Au cours des deux dernières années, le Bureau a travaillé avec succès auprès de 68 pour cent des bureaux de pays recensés comme menant des activités à haut risque dans le plan global relatif aux assurances à donner. Plusieurs de ces bureaux de pays opèrent dans des situations d'urgence ou des zones de conflit, ce qui limite le temps qui peut être consacré à la sensibilisation des employés. Le Bureau de la déontologie continuera de cibler les bureaux restants en 2025 et prévoit de revenir dans ceux où il ne s'est pas rendu depuis longtemps.
39. La formation en présentiel demeure l'outil privilégié (car plus efficace) pour sensibiliser les employés aux questions de déontologie, leur faire mieux connaître les services proposés par le Bureau de la déontologie et dialoguer directement avec eux au sujet des préoccupations qui sont les leurs en la matière. Huit bureaux de pays¹⁷, y compris des bureaux auxiliaires, ont bénéficié d'une session de formation en présentiel. Là où il n'a pas été possible d'organiser des missions en présentiel, principalement pour des raisons de calendrier et parfois pour des raisons de sécurité, ce sont des sessions de formation à distance, dans plusieurs langues, qui ont été organisées, notamment à l'intention de 14 bureaux de pays¹⁸ et de 5 bureaux régionaux.
40. Les sessions de formation étaient axées sur le Code de conduite du PAM, les conflits d'intérêts, la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, et l'utilisation des médias sociaux d'une manière conforme à la déontologie, outre d'autres sujets demandés ou jugés prioritaires par les bureaux de pays.
41. La participation active des employés aux sessions de formation sur la déontologie témoigne de la pertinence de ces sessions. La hausse du nombre de demandes de conseils liés à la déontologie qui a été constatée dans le sillage de la formation et les remontées d'information anonymes qui ont été recueillies dans le cadre d'enquêtes sur l'efficacité de l'organisation et le contenu des sessions constituent également des signes positifs. Il est intéressant de constater que 80 pour cent des personnes ayant répondu à l'enquête menée après la formation ont indiqué qu'après la session, elles se sentaient mieux informées sur les thèmes abordés, et que 70 pour cent d'entre elles ont estimé que le contenu était adapté à leurs activités. Composante centrale des efforts qui sont déployés sans relâche pour ancrer une culture déontologique à l'échelle du PAM, le Bureau de la déontologie a aussi mis au point et déployé, pendant l'année, plusieurs outils et campagnes d'information visant à aider les employés à mieux comprendre le Code de conduite ainsi que les normes et principes déontologiques du PAM. Les supports d'information ont notamment consisté en articles sur l'intranet, vidéos, courriels adressés à l'ensemble du personnel et modules de formation en ligne, qui ont permis d'assurer une large mobilisation.

¹⁷ En Algérie, au Bangladesh, au Mali, au Nigéria, en République arabe syrienne, au Soudan du Sud, au Tchad et en Türkiye.

¹⁸ Au Burkina Faso, au Cambodge, au Cameroun, en Eswatini, en Guinée-Bissau, en Haïti, en Mauritanie, au Nigéria, en République arabe syrienne, au Soudan du Sud, au Tchad, en Türkiye, en Ukraine et au Yémen.

42. Le module de formation obligatoire en ligne sur la déontologie au PAM a continué de jouer un rôle déterminant, pour tous les employés, dans le renforcement de la sensibilisation et des attentes en matière de déontologie et dans la diffusion du message selon lequel l'intégrité en matière de déontologie est directement liée à la nécessité de veiller à ce que les activités du PAM demeurent transparentes, impartiales et conformes à la mission humanitaire du PAM. Lancé en 2023, le module doit être suivi une nouvelle fois tous les trois ans. L'achèvement de ce cours est pris en compte dans le programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences des employés, ainsi que dans le dispositif applicable aux employés qui sont en période d'essai, de sorte que les supérieurs hiérarchiques soient informés de tout manquement et puissent y remédier. Au 31 décembre 2024, 97 pour cent des employés avaient achevé la formation, ce qui témoigne d'un fort attachement à l'apprentissage en lien avec la déontologie partout au PAM.
43. Soucieux d'améliorer la compréhension qu'ont les employés de la déontologie et de les aider à prendre des décisions déontologiques sur des questions liées aux conflits d'intérêts et à l'interprétation de la neutralité et de l'impartialité, le Bureau de la déontologie a mis au point une série de mini-cours d'apprentissage en ligne qui portent sur des préoccupations fréquemment soulevées et se fondent sur les demandes les plus courantes des employés. Ces cours couvrent des thèmes tels que la gestion d'une entreprise privée, la participation à des manifestations, la candidature à des élections locales, les relations sentimentales, les relations personnelles, l'enseignement et les discours, ainsi que la rédaction de publications. Les outils, conçus et développés en 2024, seront mis à disposition et promus grâce à divers canaux et dans le cadre de diverses campagnes en 2025.
44. Le renforcement de la neutralité et de l'impartialité demeure une priorité, en particulier dans les environnements politiquement sensibles. Le Bureau de la déontologie a suivi à titre anticipatif la programmation des élections nationales et a fourni aux directeurs de pays une boîte à outils spécialement consacrée aux activités politiques afin d'aider les équipes à gérer les considérations d'ordre déontologique dans de telles situations. Diffusée bien avant les élections, cette ressource a permis aux employés de respecter l'engagement du PAM en matière de conduite professionnelle pendant les élections. En 2024, la boîte à outils a été distribuée à 20 bureaux de pays, dont beaucoup ont également demandé au Bureau de la déontologie de les aider à bien communiquer les principes qui s'y rapportent à leurs équipes.
45. L'encadrement doit être particulièrement respectueux de la déontologie pour donner le ton d'une culture de la déontologie et de l'intégrité applicable à tous les niveaux en interne. Le Bureau de la déontologie a organisé, en coordination avec la Division des ressources humaines, une session de formation visant à inciter les responsables à encourager les comportements respectueux et harmonieux sur le lieu de travail et à montrer l'exemple, intitulée "Tone at the Top: Leading Ethically" (Exemplarité de la hiérarchie: encadrer dans le respect de la déontologie), dans le cadre du programme d'orientation annuel qui s'adresse aux nouveaux directeurs de pays et directeurs de pays adjoints. Des études de cas réels ont été analysées pour mettre en lumière la façon de traiter les dilemmes déontologiques complexes dans les contextes des bureaux de pays et illustrer le rôle que joue le Bureau de la déontologie s'agissant de leur dispenser des conseils pour les aider à faire des choix conformes à la déontologie. Les responsables des bureaux de terrain relevant de deux bureaux régionaux ont bénéficié de la même formation, qui a été complétée par un programme structuré d'apprentissage visant à renforcer davantage l'encadrement respectueux de la déontologie à tous les niveaux du PAM.

46. Le Bureau de la déontologie a mené sa campagne de sensibilisation annuelle de fin d'année sur les politiques et les pratiques relatives au traitement des cadeaux, en donnant des indications quant à la façon de prévenir les conflits d'intérêts lorsque les employés se voient offrir des cadeaux ou en acceptent. La campagne a permis de rappeler aux employés qu'ils sont tenus de refuser sans attendre tout cadeau éventuel, et de rappeler cette obligation aux partenaires en les encourageant à ne pas offrir de cadeaux au PAM ni à ses employés. La campagne prévoyait aussi: des modèles de messages à l'intention des directeurs de pays et de division à partager avec les partenaires locaux; l'envoi par la Directrice du Bureau de la déontologie d'un courriel adressé à l'ensemble du personnel; l'envoi de courriels communs par le Bureau de la déontologie et la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement à des milliers de partenaires opérationnels du PAM dans le monde entier, ainsi qu'aux partenaires locaux au Siège. En outre, des campagnes de sensibilisation ancrées localement et ciblant les bureaux du PAM en amont d'autres périodes traditionnelles de remise de cadeaux ont été lancées et bien reçues par les directeurs de pays.

IV. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

47. En tant qu'organe référent du PAM pour la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a continué, en 2024, de renforcer la réduction des risques, de favoriser une exécution des programmes exempte de tout manquement et de faire respecter les règles de déontologie au PAM. Donnant suite à une recommandation formulée dans l'évaluation stratégique consacrée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, décrite plus en détail ci-dessous, le PAM a créé une unité spéciale chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du Bureau de la Directrice exécutive et a nommé une directrice chargée de cette question qui relève de la Chef de cabinet. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le rôle d'organe référent en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelle du PAM, ainsi que le personnel et le budget correspondants, a été transféré du Bureau de la déontologie à la nouvelle unité chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
48. Adoptant une approche centrée sur les personnes victimes et rescapées, en 2024, le Bureau de la déontologie a collaboré avec les bureaux de pays afin de cerner les facteurs de risque contribuant à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et d'y remédier, l'objectif étant d'apporter une réponse viable dans la durée à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Les efforts se sont également concentrés sur la création d'environnements plus sûrs pour les personnes auxquelles le PAM apporte son concours, grâce à des mesures d'atténuation des risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et à une plus grande adhésion aux normes éthiques dans toutes les activités menées par le PAM.

49. L'attachement du PAM à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles se fonde sur une politique et un cadre stratégique solides. Le Bureau de la déontologie a publié, en mai 2023, une circulaire actualisée de la Directrice exécutive sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles¹⁹ destinée à renforcer les orientations institutionnelles. En 2024, l'évaluation stratégique consacrée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a été parachevée. Axée sur les initiatives, les normes, l'efficacité, les partenariats et les facteurs influençant les activités du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, elle contient six recommandations. La direction ayant accepté toutes les recommandations, le PAM met en œuvre depuis un plan d'action global comptant 45 mesures spéciales visant à remédier aux difficultés rencontrées et à saisir les occasions qui se présentent. Le Bureau de la déontologie a coordonné l'action de toutes les parties engagées dans la mise au point de la réponse de la direction à l'évaluation et a accepté de piloter les mises à jour périodiques sur l'application des mesures convenues pour le compte du Conseil d'administration. La réponse de la direction du PAM à l'évaluation stratégique fait l'objet d'un rapport distinct²⁰.
50. En janvier 2024, la Directrice exécutive est devenue Championne du Comité permanent interorganisations dans le domaine de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, renforçant ainsi l'engagement pris par le PAM de stimuler les efforts collectifs déployés pour lutter contre les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Dans ce rôle mobilisateur et pour faire en sorte que les interventions humanitaires soient mieux coordonnées et plus durables, le PAM a dynamisé la collaboration au sein du Comité permanent interorganisations, intégré les meilleures pratiques et encouragé le recours à des cadres évolutifs.
51. Tout au long de 2024, le Bureau de la déontologie a dirigé les travaux qui ont été menés sur les résultats attendus du rôle de championne et a soutenu la Directrice exécutive dans la réalisation des trois priorités recensées: mettre en pratique une approche centrée sur les victimes; promouvoir une transformation de la culture institutionnelle en montrant la voie à suivre et en favorisant les partenariats; appuyer le renforcement des capacités en continu dans tout le secteur. La Directrice exécutive a prolongé d'un an l'exercice de son rôle de championne, ce qui a permis au PAM de faire fond sur les progrès accomplis et de défendre une approche unifiée et pérenne de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du secteur humanitaire.
52. Conscient du fait que les problèmes liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles sont très répandus, le PAM, par la mise en œuvre de la réponse de la direction à l'évaluation stratégique, combinée à l'impulsion donnée par la Directrice exécutive en sa qualité de Championne dans le domaine de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, a renforcé l'engagement qui est le sien en faveur de programmes respectueux de la déontologie et tenant compte des risques tout en soulignant que l'accès à la nourriture était une question de dignité et que les activités du PAM devaient être fondées sur les normes d'intégrité et de comportement les plus strictes, en respectant les règles et principes relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans toutes les initiatives menées.

¹⁹ Circulaire de la Directrice exécutive OED2023/011, *Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles*.

²⁰ "Point annuel sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations formulées à l'issue de l'évaluation stratégique des mesures prises par le PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles" (WFP/EB.A/2025/9-A).

53. Le nombre de demandes d'avis liés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a considérablement augmenté en 2024, avec plus de 500 requêtes reçues. Cette augmentation de 25 pour cent par rapport à 2023 correspond à une plus grande demande de soutien, stimulée par la vaste campagne d'information sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de renforcement des capacités en matière de lutte contre ces phénomènes qui est menée par le Bureau de la déontologie partout en interne. Le Bureau a continué de répondre rapidement à toutes les demandes reçues qui, comme les années précédentes, exprimaient une grande diversité de besoins, notamment l'appui au renforcement des capacités, la mise à disposition d'outils et de ressources de formation, la dispense de conseils sur la gestion des incidents liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ainsi que la fourniture d'une aide aux victimes et d'une assistance aux bureaux de pays s'agissant de la rédaction et de la révision de documents liés à la politique, tels que les procédures opératoires normalisées et les plans de travail des bureaux de pays relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
54. La prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles a continué d'occuper une place centrale dans la stratégie du Bureau de la déontologie, qui a mis l'accent sur le renforcement des capacités et l'approfondissement des connaissances des employés du PAM et des partenaires coopérants.
55. En 2024, les mesures ciblées de formation et de mobilisation ont été étendues dans toutes les régions, l'objectif étant que les bureaux régionaux, les bureaux de pays et tous les employés, y compris les hauts responsables et les référents en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, soient en mesure d'agir en faveur des normes de déontologie les plus exigeantes. Le Bureau a organisé plus de 150 sessions de formation multilingues à l'intention des employés de 34 bureaux de pays et de 4 bureaux régionaux. Le renforcement de la sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sur le terrain a permis non seulement de consolider une culture de l'obligation de rendre compte, mais aussi de limiter les risques opérationnels, préservant ainsi l'intégrité de la mission du PAM.
56. Tout au long de l'année, les efforts de coordination et les activités d'information ont été intensifiés grâce à une collaboration soutenue avec un réseau en expansion de plus de 600 référents en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles déployés dans chaque bureau de pays et bureau régional. Le Bureau de la déontologie a continué de proposer des séances d'accueil, des initiatives de sensibilisation et des conseils sur mesure pour remédier à certains problèmes. Des ateliers régionaux organisés avec trois bureaux régionaux ont servi de plateformes stratégiques d'échange de connaissances et de renforcement des capacités visant à normaliser les meilleures pratiques et à atténuer comme il se doit les risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. D'autres documents d'orientation devraient être élaborés en 2025 afin de mieux aider les référents en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en fournissant des orientations claires sur les difficultés nouvelles et en renforçant le rôle des référents dans la mise en œuvre des engagements du PAM dans ce domaine.

57. La réaction du PAM face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles doit pouvoir s'appuyer sur une direction résolue. Les dirigeants et les responsables à tous les niveaux doivent faire preuve d'un engagement clair en faveur de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en favorisant l'instauration d'une culture de tolérance zéro, y compris à l'égard de l'inaction. Afin de renforcer l'obligation de rendre compte des hauts responsables, le Bureau de la déontologie a continué de dispenser une formation interactive fondée sur des scénarios et spécifiquement destinée aux équipes de direction des bureaux de pays, notamment aux directeurs de pays ayant participé à des réunions régionales dans les bureaux régionaux²¹, ainsi que dans le cadre du programme d'orientation proposé aux directeurs de pays et aux directeurs de pays adjoints à leur entrée en fonctions, qui est organisé par la Division des ressources humaines. Le PAM, en dotant les dirigeants des connaissances et des outils dont ils ont besoin pour mener une lutte efficace contre les risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, renforce l'encadrement respectueux de la déontologie et la gestion dynamique des risques.
58. Le PAM doit absolument lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, sans ambiguïté et avec détermination, et intégrer la prévention dans toutes ses opérations et tous ses programmes. À cet effet, le Bureau de la déontologie a aidé les bureaux de pays à intégrer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles aux stades de la conception et de l'établissement des plans stratégiques de pays et des rapports annuels par pays qui sont soumis au Siège, et en particulier à exposer et à analyser les risques qui se posent, les difficultés rencontrées et les progrès accomplis. Le Bureau a élaboré et mis à jour des documents d'orientation visant à normaliser cette intégration, notamment en participant à la révision du modèle de dispositif des plans stratégiques de pays afin de veiller à ce que la prise en compte de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en demeure une composante obligatoire, conformément à la réponse de la direction à l'évaluation stratégique consacrée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'évaluation et la hiérarchisation des risques ainsi que la capacité à respecter les engagements qui ont été pris en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont également été des priorités de premier plan. Le cycle annuel 2024 d'élaboration des assurances de la Directrice exécutive rend obligatoire pour chaque bureau de pays de disposer d'une liste de contrôle relative à l'autoévaluation de ses capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Cet outil a été déployé à l'aide de webinaires multilingues qui ont été suivis aux quatre coins du monde.
59. Le renforcement de la gestion des risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles parmi les partenaires coopérants est resté une autre priorité essentielle, l'accent étant mis sur l'amélioration de leur capacité à exécuter des programmes en toute sécurité. Ces mesures ont non seulement permis de protéger les populations touchées, mais aussi de renforcer l'efficacité opérationnelle et la crédibilité du PAM dans la fourniture d'une aide qui sauve des vies. À cette fin, le PAM a actualisé son modèle d'accord de partenariat sur le terrain de sorte qu'il soit conforme à la nouvelle circulaire relative à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Bureau de la déontologie, en coordination avec l'Unité chargée des partenaires opérationnels, a organisé des webinaires et des séances d'information afin de présenter ces nouveautés importantes aux employés et aux partenaires coopérants du PAM.

²¹ Asie et Pacifique, Afrique de l'Est, Afrique de l'Ouest et Amérique latine et Caraïbes.

60. Par l'intermédiaire du Bureau de la déontologie, le PAM a continué de jouer un rôle moteur dans le déploiement interinstitutions de l'outil d'évaluation des capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles²². Depuis son lancement, cette évaluation a renforcé la collaboration avec plus de 590 partenaires coopérants, en permettant de dispenser une formation sur le processus d'évaluation et en accompagnant dans de multiples bureaux de pays l'élaboration de plans de renforcement des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les enseignements tirés de l'expérience tout au long de 2024 ont permis d'orienter la création de ressources et le renforcement des capacités à l'appui du déploiement progressif par le PAM de cet outil à l'échelle mondiale. Fin 2024, le Bureau de la déontologie avait aidé plus de 50 bureaux de pays à mettre en œuvre le processus d'évaluation et de renforcement des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, tandis que plus de 1 900 employés du PAM avaient suivi une formation sur l'évaluation des capacités dans ce domaine. Des missions de soutien en présentiel menées dans les zones à haut risque ont contribué à renforcer encore l'information, et d'autres missions sont prévues pour 2025 si les fonds le permettent.
61. Le PAM a continué à jouer un rôle actif au sein du groupe de travail interinstitutions sur le protocole relatif aux partenaires d'exécution au titre du Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, en participant aux activités de formation dans le cadre de plus de 30 sessions de formation interinstitutions destinées à plus de 2 000 employés des Nations Unies, dont plus de 300 membres du réseau de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui ont été déployés dans des lieux à haut risque. Le PAM a par ailleurs rejoint un autre groupe de travail sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les partenaires commerciaux, nouvellement créé et chargé de participer à la création de ressources à mettre à la disposition des entités des Nations Unies qui sont amenées à collaborer efficacement avec le secteur privé.
62. Dans le cadre des résultats attendus de l'exercice du rôle de Championne du Comité permanent interorganisations, qui est assumé par la Directrice exécutive, le Bureau de la déontologie a commencé à mettre au point un cours d'apprentissage interne sur les procédures en lien avec le protocole relatif aux partenaires opérationnels des Nations Unies, l'accent étant mis sur un module relatif à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui peut être suivi sur le Portail des partenaires de l'Organisation des Nations Unies (ONU), ainsi qu'un cours d'apprentissage tourné vers l'extérieur qui s'adresse aux organisations non gouvernementales (ONG) et aux autres organisations de la société civile. Le PAM a également mené des consultations, au sein du Comité permanent interorganisations, en vue de promouvoir l'utilisation de l'outil d'évaluation non obligatoire des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles pour les prestataires de services financiers, le but étant d'évaluer les capacités de ces derniers en la matière et de renforcer l'obligation de rendre compte, par leur entremise, dans l'exécution des programmes d'aide en espèces dans les situations de crise humanitaire.

²² L'évaluation des capacités des partenaires opérationnels des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est un outil d'analyse à l'usage des organisations partenaires, mis au point par le PAM, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, en coordination avec le Comité permanent interorganisations et les membres du groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, dans le but de renforcer la responsabilité et les capacités des partenaires coopérants et de veiller à ce qu'ils disposent de mécanismes suffisants pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et intervenir le cas échéant.

63. L'organisation d'un atelier d'apprentissage mondial sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les partenariats, réunissant des entités des Nations Unies, des coordonnateurs interorganisations chargés de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des représentants d'ONG de 17 pays et visant à améliorer les mécanismes de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les partenariats afin de renforcer les garanties et l'obligation de rendre compte, a constitué une autre initiative importante s'inscrivant dans le cadre du rôle de chef de file du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
64. Enfin, le PAM, par l'entremise de la Directrice exécutive, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, contribuant ainsi à la promotion d'interventions plus fermes dans ce domaine à l'échelle du système des Nations Unies. Le PAM a aussi participé aux travaux d'autres groupes des Nations Unies et groupes interinstitutions, notamment le groupe consultatif du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et le groupe de référence du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, en adhérant en outre aux recommandations de ce dernier²³.

V. Cohérence à l'échelle du système des Nations Unies: Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales

65. L'une des missions principales de la Directrice du Bureau de la déontologie consiste, d'une part, à collaborer avec d'autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies pour mettre en commun les meilleures pratiques et promouvoir la cohérence et la coopération en matière de déontologie, et, de l'autre, à siéger dans le Groupe de la déontologie des Nations Unies. Ce dernier regroupe les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et il est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.
66. La Directrice du Bureau de la déontologie du PAM collabore avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies en participant à ses réunions mensuelles, en échangeant des vues sur des questions d'intérêt commun et des affaires contestées de protection des dénonciateurs d'irrégularités, et en codirigeant un groupe de travail sur les orientations internes du Groupe relatives aux pratiques liées aux cadeaux et aux activités extérieures afin d'assurer une plus grande cohérence dans l'application de ces orientations par les membres du Groupe. Le Bureau de la déontologie a en outre été un membre actif d'un sous-groupe du Groupe de la déontologie, qui est chargé de renforcer la collaboration en matière de communication, d'information et de formation et d'optimiser l'utilisation des ressources.

²³ Recommandation du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire.

67. Le 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 organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales est un forum d'échange d'informations et de mise en commun des bonnes pratiques en matière de perfectionnement professionnel et d'évaluation comparative, dont la mission consiste à promouvoir la collaboration sur les questions de déontologie à l'échelle du système. Le Bureau de la déontologie a participé à la mise au point par le Réseau de documents d'orientation liés à la création de fonctions de déontologie et aux méthodes de travail des personnes qui les endossent, assisté à des tables rondes et présenté de nouvelles initiatives et approches à la conférence annuelle du Réseau, et assumé le rôle de représentant suppléant du Réseau au Conseil chargé de mettre en œuvre la stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, qui compte des représentants de toutes les entités des Nations Unies et des principales parties prenantes.

VI. Observations et conclusions

68. En 2024, le Bureau de la déontologie a commencé à mettre en œuvre sa stratégie pour 2024-2026 avec une vigueur et un engagement renouvelés tout en donnant la priorité aux besoins des bureaux de pays. Le Bureau a également été le fer de lance des principales initiatives de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, notamment lorsque la Directrice exécutive est devenue Championne du Comité permanent interorganisations dans ce domaine, l'une des plus hautes priorités qu'elle s'était fixées.
69. Le Bureau de la déontologie confirme qu'il a conservé son indépendance organisationnelle pendant la période considérée et qu'il a pu mener ses activités sans interférence. Le budget du Bureau de la déontologie pour 2024 a été suffisant pour couvrir les principales activités qu'il lui a fallu mener et les frais de personnel qu'il a dû engager pour s'acquitter de ses responsabilités pendant la période visée par le présent rapport.
70. Compte tenu de l'intensification des besoins et des difficultés globales en matière de financement auxquelles se heurte le PAM, le Bureau de la déontologie a concentré ses efforts sur l'appui direct aux bureaux de pays, en vue de permettre à ces derniers de répondre aux besoins des personnes auxquelles le PAM porte assistance, ainsi que sur l'examen en continu des pratiques et des systèmes qui sont les siens afin de réaliser de nouvelles économies et de trouver d'autres modes de financement. Alors que le PAM et l'ensemble du secteur humanitaire sont appelés à réévaluer la manière dont ils répondent à des demandes qui se multiplient dans un contexte de baisse des financements, l'action du Bureau de la déontologie demeure essentielle pour prévenir les risques, maintenir les valeurs et le Code de conduite du PAM au premier plan de son fonctionnement et veiller à ce que le PAM soit digne de confiance et capable de s'acquitter de son mandat, qui consiste à sauver des vies et à changer la vie des personnes vulnérables.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies