



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

Conseil d'administration
Session annuelle
Rome, 10-14 juin 2019

Distribution: générale	Point 4 de l'ordre du jour
Date: 16 mai 2019	WFP/EB.A/2019/4-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 2018

Résumé

Le présent rapport annuel, soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2019, a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies, en application de la section 5.4 de la circulaire du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte" (ST/SGB/2007/11, telle que modifiée), et a été communiqué au Directeur exécutif conformément aux dispositions du paragraphe 6.2 de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, intitulée "*Establishment of the Ethics Office in WFP*".

Il propose une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, accompagnée d'observations à propos des activités du Bureau, mais aussi à propos de la déontologie au sein du PAM et du système des Nations Unies.

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2018" (WFP/EB.A/2019/4-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.

Coordonnatrice responsable:

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

I. Introduction

1. Le présent rapport décrit les activités du Bureau de la déontologie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 dans chaque domaine relevant de son mandat, dont il présente l'analyse et l'évaluation par rapport aux années précédentes; il donne en outre des indications utiles sur les perspectives pour 2019. Le Bureau s'acquitte de sa mission dans le respect des principes de confidentialité, d'indépendance et d'intégrité, entre autres.
2. Le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à favoriser une culture de la déontologie et de la responsabilité, de façon que toutes les personnes qui travaillent pour le PAM (en qualité d'employés, tous types de contrat confondus, mais aussi à titre bénévole) puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus exigeantes et se faire connaître sans crainte de représailles.

II. Rappel

3. Le Bureau de la déontologie du PAM a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire 2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui donnait suite à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte". Sa principale mission est d'aider le Directeur exécutif à favoriser un environnement respectueux de la déontologie, dans lequel tous les employés exercent leurs fonctions conformément aux règles les plus exigeantes en matière d'intégrité, comme le prévoient la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale adoptées en 2013¹, le Code de conduite du PAM² et les autres politiques et pratiques relatives aux normes de conduite applicables aux employés et aux personnes qui appuient les opérations du PAM.
4. Le présent rapport donne une vue d'ensemble des activités menées par le Bureau de la déontologie (y compris sous forme de statistiques), classées selon les domaines d'activités dont le Bureau est chargé, à savoir:
 - A. Avis et orientations
 - B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts
 - C. Protection contre les représailles – politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités
 - D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
 - E. Formation, éducation et sensibilisation
5. Ce rapport présente également des informations sur les initiatives prises par le Bureau de la déontologie en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, étant donné que, au mois de mars, le Bureau a été désigné responsable de la coordination de ces questions à l'échelle de l'ensemble du PAM.
6. Le présent rapport a été élaboré en application de la section 5.4 de la circulaire ST/SGB/2007/11, en vertu de laquelle les bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et des organes et programmes sous administration distincte sont tenus d'établir un rapport annuel à soumettre à l'examen du Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé "le Groupe de la déontologie")³. Après

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

² Circulaire ED2014/016 de la Directrice exécutive, *Code de conduite du PAM*.

³ Précédemment dénommé Comité de déontologie des Nations Unies.

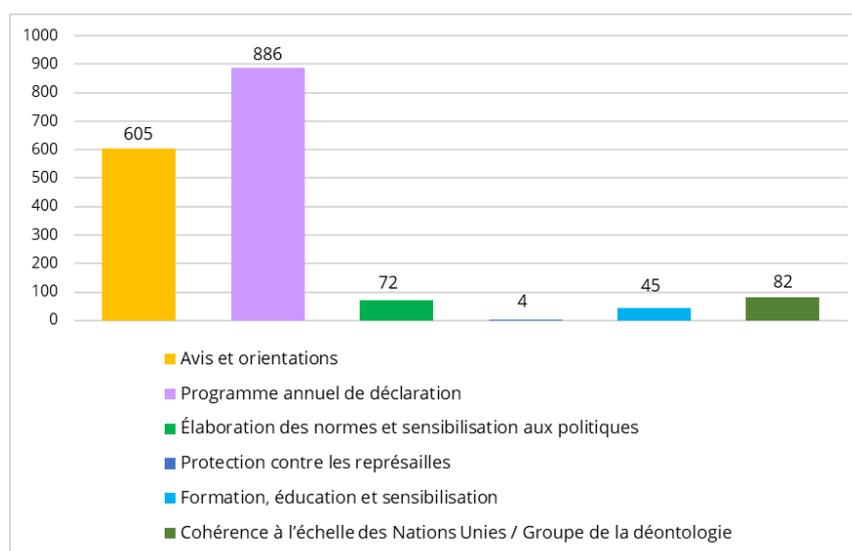
avoir été examiné par le Groupe de la déontologie et présenté au Directeur exécutif, ce rapport est à présent soumis au Conseil d'administration du PAM.

7. Le rapport annuel du Bureau de la déontologie a été présenté au Conseil d'administration pour la première fois en 2018; en effet, les années précédentes, il ne lui était communiqué que sous forme d'annexe au Rapport annuel sur les résultats du PAM.

III. Activités du Bureau de la déontologie

8. Le Bureau de la déontologie a mené plus de 1 830 activités, tous domaines prévus aux termes de son mandat confondus (figure 1), mais aussi en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. S'agissant des domaines qui relèvent de son mandat, le Bureau de la déontologie a mené 1 694 activités qui se répartissent comme suit: *Avis et orientations*: le Bureau a examiné 605 demandes différentes (ce chiffre ne comprend ni les avis et orientations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ni les activités extérieures sur lesquelles il s'est penché à la suite des déclarations transmises dans le cadre du programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts); *Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts* (ci-après: le "programme annuel de déclaration"): 886 déclarations ont été repérées car elles étaient susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts et ont fait l'objet d'un examen; *Protection contre les représailles – politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités*: quatre dossiers ont été examinés; *Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques*: le Bureau a procédé à 72 examens, étayés dans certains cas par plusieurs documents ou plusieurs séries de documents, sans compter les activités entreprises en ce qui concerne les principes et pratiques du Bureau de la déontologie; *Formation, éducation et sensibilisation*: le Bureau de la déontologie a mené directement 45 activités de sensibilisation différentes (et il a indirectement participé à un certain nombre d'autres); *Groupe de la déontologie*: 10 conférences téléphoniques ou réunions et 72 consultations ou délibérations ont eu lieu. En outre, 131 cadeaux ont été signalés et inscrits au registre électronique, dont la figure 1 ne fait pas état.

Figure 1: Récapitulatif des activités du Bureau de la déontologie, en fonction du nombre d'activités enregistrées et non du temps passé, hors protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

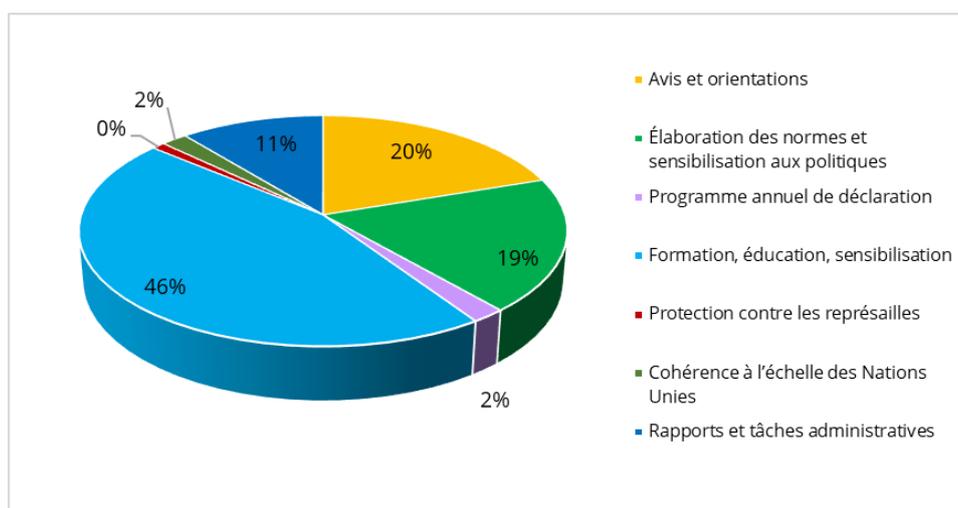


9. La figure 1 fait apparaître le nombre d'activités enregistrées, non le temps passé ou le nombre de personnes concernées. Étant donné qu'il n'existe pas de base de données recensant l'ensemble des activités, en particulier les consultations, la Directrice du Bureau

de la déontologie est d'avis que, si le chiffre indiqué rend compte de la plus grande part du volume de travail, il existe d'autres activités qui ne sont pas enregistrées, notamment les consultations à caractère confidentiel menées par la Directrice du Bureau de la déontologie ou avec sa participation. De plus, cet aperçu ne rend pas compte du travail accompli par le Bureau de la déontologie dans les fonctions suivantes: présidence du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ci-après le "Réseau Déontologie", activité décrite plus en détail à la section V); participation au Comité permanent interdivisions (activité décrite plus en détail au paragraphe 56) et du groupe de travail conjoint de la direction et du Conseil d'administration sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination; et coprésidence du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles (activité décrite à la section IV). Ces activités représentent un volume de travail non négligeable. Au demeurant, les activités menées dans le cadre du Réseau Déontologie ont donné lieu à des échanges de vues de haut niveau sur la déontologie, le Bureau de la déontologie apportant une contribution aussi concrète qu'utile à la famille des Nations Unies et à la communauté internationale au sens large, tandis que les activités menées dans le cadre du groupe de travail du Conseil d'administration et du sous-groupe de travail ont été utiles car elles ont permis au Bureau de la déontologie d'appréhender et de promouvoir en connaissance de cause la culture de la déontologie du PAM.

10. La répartition du temps de travail du personnel du Bureau de la déontologie (à l'exception de la Directrice et du personnel administratif) est présentée ci-après (figure 2)⁴. Le personnel administratif a passé beaucoup de temps à la préparation de la mise en route du programme annuel de déclaration et à l'exploitation de ses résultats, mais aussi au suivi des activités du Bureau, dans un souci de réactivité et afin d'assurer l'exactitude des informations transmises.

Figure 2: Répartition du temps de travail du personnel du Bureau de la déontologie (Directrice, personnel administratif et stagiaires exclus), par domaine d'activité



11. La catégorie "Rappports et tâches administratives" comprend les activités liées à l'administration et aux structures, notamment les mécanismes de suivi, qui permettent au Bureau de la déontologie de mesurer ses activités. De plus, le temps consacré à la préparation et à la rédaction du rapport annuel et de sa version abrégée, ainsi qu'à l'appel d'offres lancé afin de retenir une société externe chargée de lancer une "enquête sur la

⁴ La figure 2 ne fait pas apparaître le temps consacré aux activités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

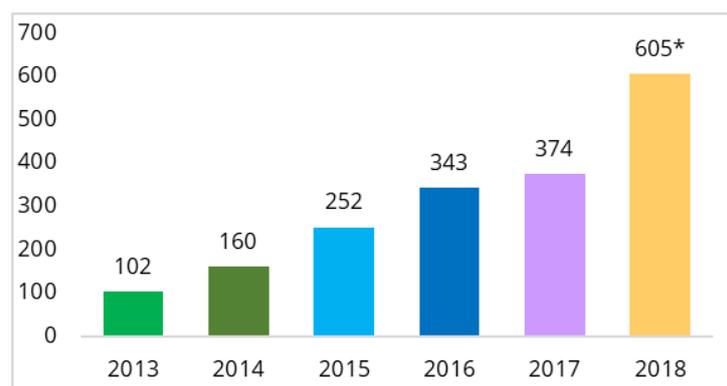
culture" (activité décrite plus en détail au paragraphe 120), est comptabilisé dans cette catégorie.

12. Les stagiaires se sont chargés des tâches suivantes: dans la catégorie Avis et orientations, des vérifications préalables succinctes non confidentielles (134 au total); dans la catégorie Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques, des recherches; et, dans la catégorie Éducation et sensibilisation, l'élaboration de documents d'information et des travaux préparatoires, ainsi que la réalisation de la vente aux enchères (ces activités sont décrites plus en détail à la section E ci-après).

A. Avis et orientations

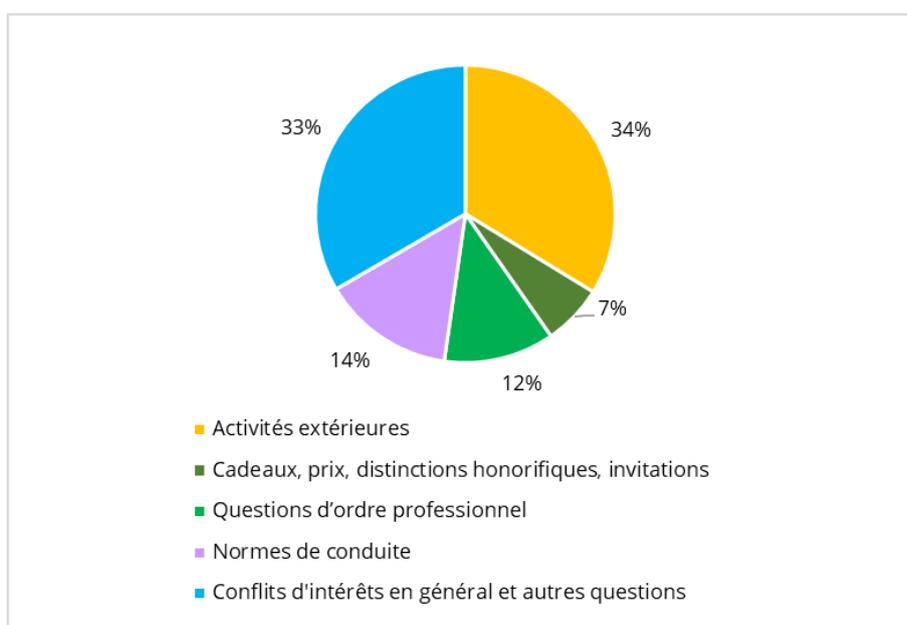
13. Le Bureau de la déontologie a dispensé des avis et des orientations aux employés, soit à titre individuel soit au titre de leurs fonctions d'encadrement. Il a enregistré 671 consultations au total, dont 66 concernaient la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le graphique ci-après permet de comparer le nombre de consultations par année, hors protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles – 605 en 2018. Ce chiffre représente une augmentation de 61,7 pour cent du nombre de consultations enregistrées par rapport à 2017 (374), et de 493 pour cent par rapport à 2013 (102) (figure 3). Des avis et des orientations ont également été donnés à l'occasion d'échanges ponctuels, qui n'ont pas été enregistrés.

Figure 3: Demandes d'avis – 2013-2018

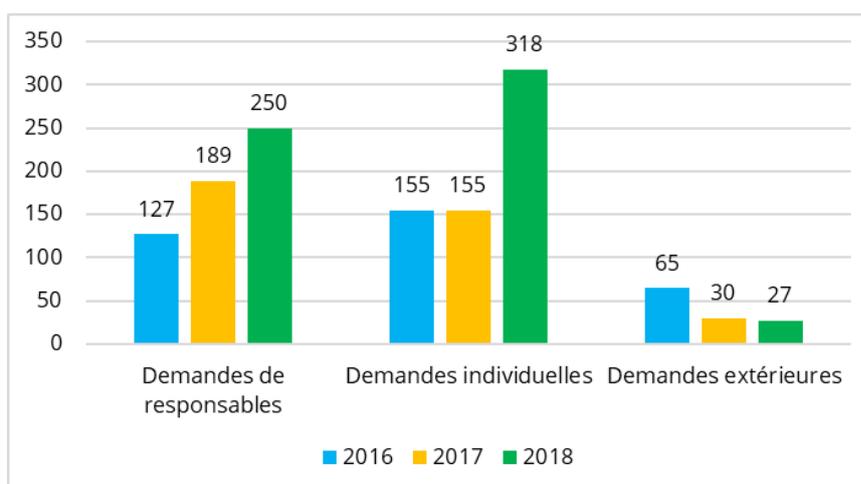


* Ce chiffre ne comprend pas les consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

14. Les consultations enregistrées se répartissent comme suit entre les différentes catégories (figure 4): activités extérieures (34 pour cent); cadeaux, prix, distinctions honorifiques, invitations et questions connexes (7 pour cent); questions d'ordre professionnel et activités postérieures à la cessation de service (12 pour cent); normes de conduite (14 pour cent); et conflits d'intérêts en général et autres questions, notamment les demandes portant sur un large éventail de sujets et avis déontologiques à caractère général (33 pour cent). Bien que la poursuite de l'augmentation du nombre de demandes d'avis et d'orientation soit (probablement) le résultat des activités d'éducation et de sensibilisation (notamment les modules obligatoires d'apprentissage en ligne en matière de déontologie), il est probable que l'ampleur de cette augmentation soit imputable au mouvement #MeToo, à la mise en application de la version révisée de la politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination et aux initiatives de sensibilisation qui l'ont accompagnée, ainsi qu'à la multiplication des échanges sur ces questions au sein du PAM.

Figure 4: Demandes d'avis, par catégorie

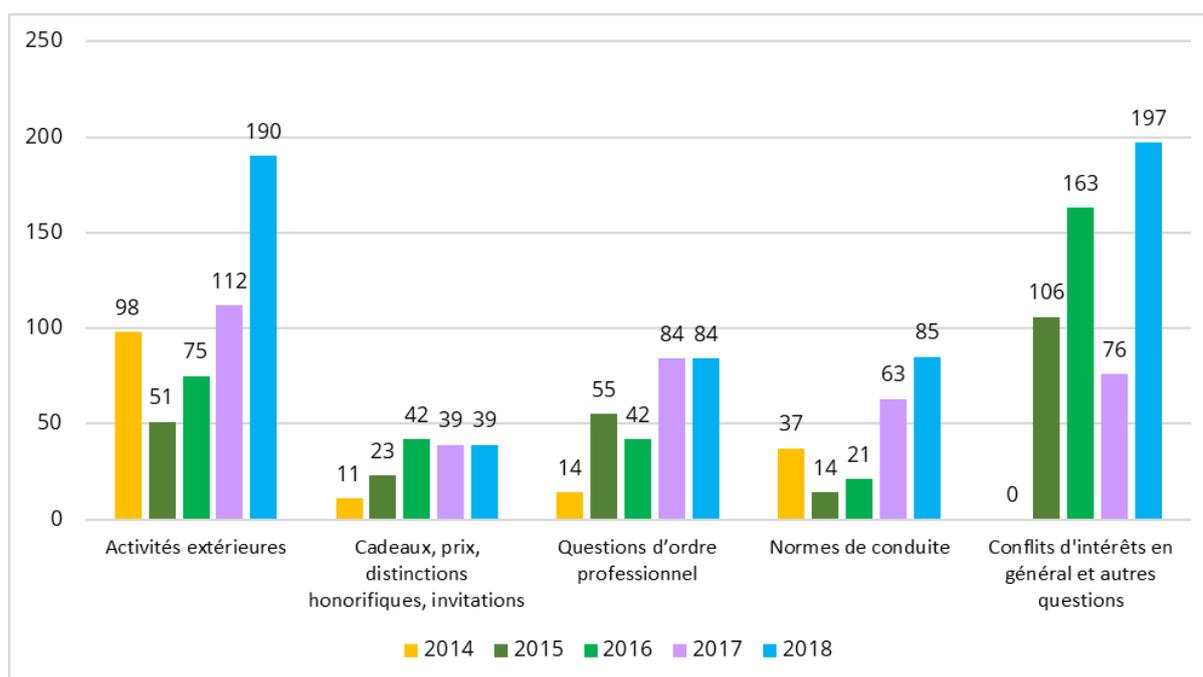
15. Depuis 2014, le nombre de demandes formulées par les responsables dans l'exercice de leurs fonctions ne cesse d'augmenter. Cette évolution montre que l'utilité de l'apport de déontologues expérimentés est de plus en plus reconnue; elle tient aussi à la visibilité accrue du Bureau, à l'essor de ses initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation et aux nouvelles responsabilités de sa Directrice (notamment sa participation au Groupe de haut niveau chargé de la gestion et à d'autres comités, parmi lesquels le Comité permanent interdivisions, le Comité de gestion des données et le Groupe consultatif sur la protection des données personnelles (*Data Privacy Advisory Group*) mis en place dans le cadre de l'initiative Global Pulse des Nations Unies).
16. Le Bureau de la déontologie a donc entrepris de suivre de plus près la provenance des demandes d'avis et d'orientations en créant trois catégories: "Demandes de responsables" (demandes formulées par un employé du PAM dans l'exercice de ses fonctions officielles), "Demandes individuelles" (demandes formulées à titre personnel) et "Demandes extérieures" (demandes provenant de l'extérieur du PAM). En 2018, 250 demandes ont été formulées par des responsables dans l'exercice de leurs fonctions, 318 à titre individuel et 27 par des personnes extérieures (figure 5). De plus, le Bureau a reçu un nombre considérable de courriels indésirables ou de demandes qui relevaient manifestement de la compétence d'un autre service du PAM, qui ne sont donc pas comptabilisés dans le nombre total de consultations, étant donné qu'ils étaient "hors sujet". En 2018, le Bureau de la déontologie a ajouté une nouvelle catégorie afin de répertorier les "Demandes concernant l'institution". Cette catégorie recouvre les demandes relatives au PAM lui-même, formulées par une division ou par l'une de ses parties prenantes. Dix demandes relevant du mandat du Bureau de la déontologie ont été classées dans cette catégorie, ainsi que d'autres demandes relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Figure 5: Demandes d'avis, en fonction de l'origine – 2016-2018

17. Le Bureau de la déontologie a continué de donner des conseils sur les conflits d'intérêts, qui peuvent être d'ordre personnel, d'ordre institutionnel ou organisationnel, ou encore d'ordre fonctionnel (situations dans lesquelles le PAM ou ses employés sont exposés à un conflit d'intérêts dans l'exercice de fonctions officielles). Il a également donné des conseils à propos des conflits d'intérêt d'ordre institutionnel ou organisationnel, et il a été chargé de diriger l'inventaire des conflits d'intérêts institutionnels en application des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans le rapport intitulé "Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies". Ce travail se poursuivra en 2019.
18. Comme annoncé dans le rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a commencé à mettre à jour la circulaire 2008/004 de la Directrice exécutive concernant les conflits d'intérêts⁵ afin de l'actualiser et de traiter cette question de manière plus détaillée (activité décrite de manière plus complète au paragraphe 42).
19. En 2017, un registre électronique des cadeaux a été mis en place⁶. La forte augmentation du nombre de cadeaux déclarés s'est poursuivie en 2018, puisque 131 déclarations ont été enregistrées dans ce registre électronique, contre 98 en 2017. En outre, les cadeaux dont la valeur est négligeable sont transférés aux bureaux régionaux et aux bureaux de pays pour être distribués ou utilisés de manière équitable et transparente. Bien que le nombre de déclarations soit en hausse pour ces deux catégories – par l'intermédiaire du registre électronique des cadeaux et dans les bureaux régionaux et bureaux de pays –, rapporté à l'effectif du PAM, il semble relativement bas. Il convient de noter que ces déclarations sont distinctes des avis relatifs aux cadeaux, qui ont été répertoriés dans la catégorie "Avis et orientations", comme indiqué au paragraphe 14.
20. À la demande de la Division de la gestion des ressources, le Bureau de la déontologie a proposé la mise en place d'une solution donnant la possibilité de déclarer non seulement les cadeaux effectivement reçus, mais aussi les cadeaux proposés. Le Bureau a bon espoir que la Division des technologies mettra cette mise à jour en service en 2019, avant la campagne de sensibilisation portant sur les cadeaux menée en fin d'année, afin d'être en mesure de donner des indications à propos de cette nouvelle rubrique de déclaration et de la faire connaître.

⁵ Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations*.

⁶ Circulaire OED2017/002 du Directeur exécutif, *Déclaration de cadeaux*.

Figure 6: Demandes d'avis, par catégorie (2014-2018)

21. La comparaison du nombre de demandes d'avis enregistrées en 2017 et en 2018 (figure 6) fait apparaître une hausse notable des demandes classées dans la catégorie "Activités extérieures": 190 en 2018, contre 112 en 2017. Le Bureau de la déontologie explique cette forte augmentation par plusieurs facteurs, et tout particulièrement les suivants: le deuxième module d'apprentissage en ligne obligatoire, mis en service en décembre 2017 et que le personnel devait valider en 2018 (on trouvera plus de détails à la section E), traitait de la question des activités extérieures; des activités d'éducation et de sensibilisation ont été menées, notamment par la Sous-Division des relations avec le personnel, qui appartient à la Division des ressources humaines; la communication à propos des enquêtes a été plus transparente, y compris en ce qui concerne les manquements à l'obligation de signaler les activités extérieures; et le nombre de déclarations dans le cadre du programme annuel de déclaration a augmenté (comme il est expliqué plus en détail au paragraphe 39).
22. Le nombre de demandes enregistrées dans la catégorie "Conflits d'intérêts en général et autres questions" est également en forte hausse, puisque 197 demandes ont été enregistrées en 2018, contre 76 en 2017. Sur ce total de 197, 20 avaient trait à différents types de plaintes justifiant un transfert à d'autres services (directement ou après avis). Le Bureau de la déontologie a attribué cette augmentation notable des consultations d'ordre général au fait que les normes de conduite sont un sujet dont on a beaucoup parlé, aussi bien au sein du PAM que dans la sphère publique.
23. On constate une augmentation dans la catégorie "Normes de conduite", qui résulte peut-être aussi de l'actualité de ce sujet et des initiatives prises en matière d'éducation et de sensibilisation; en effet, 85 consultations ont été enregistrées en 2018, contre 63 en 2017. Le Bureau continuera de suivre cette catégorie afin d'en tirer des indications.
24. L'augmentation notable des avis et orientations relevant de la catégorie "Questions d'ordre professionnel" constatée en 2017 (comme expliqué dans le rapport annuel pour 2017) ne s'est pas poursuivie en 2018, ce que le Bureau trouve curieux compte tenu de la hausse des effectifs.
25. Le nombre de demandes concernant les cadeaux est resté stable, malgré l'augmentation du nombre de cadeaux déclarés par l'intermédiaire du registre électronique (comme il est indiqué plus en détail au paragraphe 19).

26. Il est à noter que le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise à jour des catégories afin qu'elles correspondent aux différents domaines pour lesquels des avis et des orientations sont formulés, et qu'elles contribuent aux autres actions qu'il mène, par exemple en matière d'éducation et de sensibilisation. Parallèlement, le Bureau a commencé à élaborer un système de gestion des dossiers afin d'améliorer le mécanisme de suivi des questions d'avis et d'orientation. Ce travail va se poursuivre afin d'être mené à bien en 2019.
27. Enfin, à la demande d'un membre du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie a élaboré une enquête afin d'évaluer la satisfaction des employés. Il est prévu de procéder en 2019 à cette enquête de satisfaction pour les questions classées dans les catégories "Demandes de responsables " et "Demandes concernant l'institution".

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

28. La circulaire de la Directrice exécutive instituant le programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts⁷ a été adoptée en avril 2008 et est entrée en application en 2009. Ce programme traduit les engagements pris par le PAM en matière de transparence et sa détermination à renforcer la confiance du public; il constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour les employés et pour le PAM. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des fraudes ou des détournements. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer ce programme annuel de déclaration⁸ afin d'aider le PAM à détecter et à gérer les conflits d'intérêts personnels en vue de les atténuer ou de les éliminer afin de servir au mieux les intérêts du PAM.
29. Une nouvelle application dédiée au programme annuel de déclaration, plus facile à utiliser et comportant davantage de fonctionnalités, a été mise en service en 2017 et n'a pas été modifiée en 2018. Comme les années précédentes, les données ont été transmises et conservées de manière sécurisée et confidentielle sur le plan technique, grâce à la supervision exercée par la Division des technologies.
30. La dixième opération annuelle de déclaration a été lancée le 9 avril 2018. Le délai de six semaines instauré en 2017 par le Bureau de la déontologie pour soumettre les déclarations a été maintenu. La Directrice du Bureau a appelé le Groupe de haut niveau chargé de la gestion à faire le nécessaire pour accélérer la réalisation du programme. Comme il est d'usage, la date limite initiale a été reportée au 29 juin 2018; il s'agit donc de la date butoir prise en considération pour établir le taux de respect de la procédure. En dépit des messages diffusés pour rappeler les attentes en matière de respect des délais, à la date limite ainsi reportée, la proportion d'employés concernés ayant soumis une déclaration atteignait à peine 70 pour cent.
31. Pour la cinquième fois depuis la mise en place du programme, la totalité des employés concernés ont respecté leurs obligations de déclaration; cependant, ce taux de 100 pour cent n'a été atteint qu'en février 2019. De nombreux facteurs ont contribué à ce piètre résultat, qui donne une image médiocre de l'exemple venu d'en haut.
32. Sur les 16 290 employés du PAM⁹, 1 830 – c'est-à-dire 11,2 pour cent de l'effectif total – étaient invités à y participer, ce qui représente une augmentation de 7,8 pour cent par rapport au nombre de personnes concernées en 2017 (figure 7).

⁷ Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/004, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations*.

⁸ Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11, *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte*.

⁹ Effectif total des employés du PAM au 31 mars 2018.

Figure 7: Participation au programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 2009-2018



33. Au terme d'une procédure de grande ampleur effectuée à partir des données communiquées par la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a dressé les différentes listes d'employés satisfaisant aux critères et les a soumises à l'examen de la direction. Il était indispensable que la direction intervienne pour déterminer qui devait y participer, tâche dont elle s'est acquittée en se fondant sur les critères énoncés dans la circulaire.
34. Selon ces critères, sont concernés: les administrateurs des classes D-1 et D-2, tous les directeurs de pays, directeurs de pays adjoints et chefs de bureau ou de bureau auxiliaire, tous les administrateurs chargés des services de contrôle (audits, enquêtes et inspections) et des placements (trésorerie, achats et services juridiques, à l'exception du personnel de la Sous-Division du droit administratif et du droit du travail), les responsables des achats autorisés à passer tous types de commande (ceux autorisés à ne passer que des commandes d'un faible montant ne sont pas concernés), les personnes ayant régulièrement accès à des informations confidentielles concernant les achats, ainsi que les membres des comités de gestion des fournisseurs.
35. Cette année encore, le programme de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts comprenait trois volets: le questionnaire sur les conflits d'intérêts, le questionnaire de vérification de l'obligation de déclarer et la déclaration de situation financière.
36. Trente-sept personnes ayant été exemptées sur les 1 830 employés concernés, principalement du fait de cessation de services, notamment pour cause de départ à la retraite ou de congé de longue durée, 1 793 employés ont rempli le questionnaire sur les conflits d'intérêts. Ce questionnaire porte sur les relations que les employés et les personnes à charge peuvent entretenir avec des administrations, des fournisseurs et des partenaires du PAM, quels qu'ils soient; il est demandé de signaler les activités extérieures, les cadeaux ou distinctions honorifiques reçus, les relations familiales à l'intérieur du système des Nations Unies, les relations entre propriétaire et locataire, etc. Sur l'ensemble des questionnaires étudiés, 449 (dont certains comportaient des déclarations multiples) ont été repérés et ont fait l'objet d'un examen car ils étaient susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts. En 2017, le chiffre était de 397, ce qui signifie que la proportion de questionnaires repérés par rapport au nombre de questionnaires remplis est restée à peu près stable.
37. Du fait des résultats du questionnaire visant à s'assurer que l'employé est bien tenu de faire une déclaration et des dérogations accordées, le nombre de personnes amenées à remplir une déclaration de situation financière a été ramené à 1 435. Compte tenu de l'expérience

et de données validées, le Bureau de la déontologie est d'avis que le questionnaire sur les conflits d'intérêts concourt à l'objectif visé dans le cadre du programme annuel de déclaration et que, sous réserve de lui apporter quelques modifications, il est possible de supprimer la déclaration de situation financière. Le Bureau avait l'intention de procéder à ces modifications en 2018, mais du fait de difficultés d'ordre technique et en raison de la mise à jour de la circulaire 2008/004 de la Directrice exécutive (activité décrite plus en détail au paragraphe 42), cette transformation a été reportée à 2019.

38. Dans la déclaration de situation financière, les employés sont tenus de déclarer leurs actifs, bénéfices, revenus, compléments de revenus, obligations et autres intérêts financiers ainsi que ceux des personnes à charge, et d'indiquer si des fournisseurs ou des partenaires du PAM, entre autres, sont concernés. Sur l'ensemble des déclarations étudiées, 437 (dont certaines comportaient des déclarations multiples) ont été repérées car elles étaient susceptibles d'indiquer un conflit d'intérêts et ont fait l'objet d'un examen. Ce nombre est en nette augmentation par rapport à celui mentionné dans le rapport annuel pour 2017, et la hausse est encore plus marquée par rapport aux chiffres de 2016. En 2016 et les années précédentes, les déclarations repérées en raison de la mention de comptes bancaires détenus n'étaient pas prises en compte dans le rapport annuel. Les choses ont changé en 2017, du fait de la nouvelle formulation des questions, qui a été conservée en 2018. Si l'on soustrait le nombre de déclarations concernant des comptes bancaires auprès de fournisseurs, 85 déclarations ont été repérées.
39. L'examen effectué au titre du programme annuel de déclaration a permis de détecter 51 activités extérieures justifiant un examen complet en application des procédures habituelles du Bureau de la déontologie, contre 34 en 2017.
40. Dans le cadre de la mise en œuvre du programme annuel de déclaration de 2018, le Bureau de la déontologie a également échangé un grand nombre de courriels (y compris des rappels) et reçu des demandes de renseignements par téléphone et des visites à ses bureaux. De surcroît, toutes les déclarations pour lesquelles cela se justifiait ont été confrontées à la liste des fournisseurs du PAM.
41. Depuis 2014, le Bureau de la déontologie tient un décompte du nombre de déclarations ne mentionnant aucun renseignement financier. En 2018, ces déclarations étaient au nombre de 229. Alors que les deux années précédentes, leur proportion était restée stable (15,5 pour cent), une légère baisse a été constatée en 2018 (12,5 pour cent). Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a demandé confirmation de l'exactitude de ces déclarations directement par courriel. Le Bureau est d'avis que la proportion de déclarations ne mentionnant aucun élément financier est compréhensible compte tenu du seuil minimum de déclaration (à savoir 10 000 dollars). Par ailleurs, le Bureau s'attend à ce que le nombre d'employés qui devront remplir une déclaration au titre de ce programme continue d'augmenter sous l'effet de la décentralisation, en raison, par exemple, de la participation aux comités chargés des achats.
42. Le Bureau de la déontologie a continué de travailler à la révision de la circulaire 2008/004 de la Directrice exécutive; il s'agit de la scinder en plusieurs circulaires distinctes, dont l'une concernera les conflits d'intérêts et le programme annuel de déclaration. La rédaction de cette circulaire devrait s'achever en 2019.

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

43. Tout membre du personnel est tenu de signaler les violations des règles et règlements du PAM aux personnes chargées de prendre les mesures appropriées et de coopérer avec les instances de contrôle. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités est de faire en sorte que les employés puissent signaler des manquements et coopérer lors des audits ou des enquêtes sans faire l'objet de

représailles¹⁰. En outre, des examens préventifs d'intégrité ont également réalisés à compter de 2017.

44. Le Bureau de la déontologie, qui est chargé d'appliquer cette politique, détermine si, à première vue, des représailles ont été exercées; dans l'affirmative, le dossier est alors transmis au Bureau des inspections et des enquêtes, à moins que ce transfert ne constitue un conflit d'intérêts. Si tel est le cas, le dossier est transmis directement au Directeur exécutif pour qu'il y donne suite. Le Bureau de la déontologie donne également des avis et des orientations sur les questions de protection des dénonciateurs d'irrégularités, le mécanisme de suivi des avis et orientations gardant trace de cette activité.
45. Quatre cas concernant la protection contre les représailles ont été étudiés: un dossier en instance depuis 2017 et trois nouvelles affaires. Dans l'un des nouveaux cas, aucune présomption de représailles n'a été établie, mais des mesures de protection ont été prises durant l'examen initial du dossier. Dans un autre cas, le plaignant n'ayant pas fourni des informations complètes, cet examen n'a pas été achevé. Le Bureau de la déontologie poursuit l'examen du troisième nouveau dossier en 2019. Enfin, l'examen de l'affaire en instance depuis 2017 n'a pas été achevé non plus, car le plaignant n'a pas fourni des informations complètes.
46. Comme annoncé dans le rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise à jour de la politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités adoptée en 2008, afin de tenir compte des pratiques en vigueur en la matière et de prendre en considération l'examen mené à l'échelle du système des Nations Unies ainsi que les recommandations à cet égard formulées par le Corps commun d'inspection dans le rapport publié en 2018¹¹. La révision de la politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et la consultation des différentes parties prenantes intéressées au sein du PAM a commencé à la fin de 2018, et l'adoption de la version actualisée de la circulaire du Directeur exécutif est prévue pour 2019.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

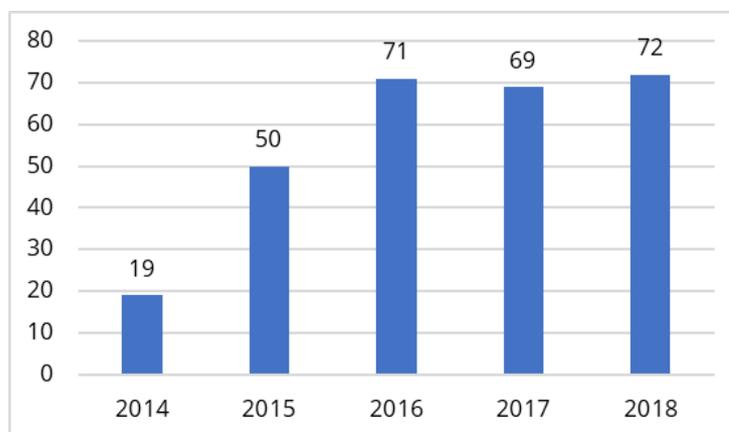
47. Pour favoriser une culture de la déontologie, de la transparence et du respect de l'obligation redditionnelle à l'échelle de l'institution, il convient de mener fréquemment et avec constance des actions de sensibilisation. Pour mettre en pratique les principes de déontologie et de conformité, le Bureau a continué de fournir à la direction des orientations relatives à l'incorporation des normes déontologiques dans différentes politiques, pratiques et procédures; ces indications ont été bien accueillies et appréciées.
48. Le Bureau de la déontologie a enregistré des demandes d'observations au sujet de 86 documents de politique générale se présentant sous diverses formes – circulaires, politiques, orientations et autres publications et documents administratifs – et portant sur toute une série de thèmes; 22 d'entre elles étaient adressées à la Directrice en raison du rôle qu'elle joue au sein du Groupe de haut niveau chargé de la gestion et 64 en sa qualité de Déontologue principale et Directrice du Bureau de la déontologie. Sur les 86 demandes enregistrées, le Bureau en a examiné 72, dont certaines portaient sur plusieurs documents ou nécessitaient plusieurs examens.
49. En 2017, le Bureau de la déontologie a été sollicité pour des consultations au sujet de 87 politiques, et il a formulé des observations pour 69 d'entre elles. En 2016, il avait donné son avis sur environ 71 politiques, contre 50 en 2015 et 19 en 2014 (figure 8).

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

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

50. Le nombre de consultations menées par le Bureau de la déontologie est resté stable, ce qui s'explique en grande partie par des questions de moyens. Les consultations de routine se sont poursuivies, ainsi que les consultations à la demande des services de contrôle et, ponctuellement, d'autres services, ce qui est considéré comme un gage de foi en l'utilité du Bureau de la déontologie.

Figure 8: Nombre d'examen de politiques et de normes enregistrés, 2014-2018



51. Le Bureau de la déontologie a continué de coopérer activement avec la direction, notamment en formulant des recommandations en amont de l'élaboration ou de la mise à jour de politiques, en particulier à propos de la question des conflits d'intérêts sous leurs différentes formes. À cet égard, le Bureau de la déontologie a commencé à élaborer des directives relatives à la vérification des antécédents professionnels en général ainsi qu'en ce qui concerne le recrutement d'employés qui restent fonctionnaires de leur pays dans la perspective de leur retraite. Il est prévu de mettre la dernière main à ces directives en 2019, ce qui permettra du même coup de donner suite aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport intitulé "Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies"¹².
52. À la suite de la publication des rapports du Corps commun d'inspection intitulés "Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies" et "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies", le Bureau de la déontologie, représenté par sa Directrice, reste le spécialiste de ces questions, à qui il revient de leur donner suite au sein du PAM et d'en rendre compte au Conseil d'administration.
53. Par ailleurs, il est à noter que, pour la première fois, la Directrice du Bureau de la déontologie s'est entretenue avec les représentants du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN); cet échange a reçu un écho favorable puisqu'il lui a été indiqué que cette entrevue avait contribué à permettre au Réseau de mieux cerner le Bureau de la déontologie et de mieux comprendre son action en faveur du respect de normes de comportement appropriées au sein du PAM et en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
54. Fidèle à sa démarche globale, le Bureau de la déontologie a continué de travailler dans un esprit de collaboration avec d'autres divisions et départements; par exemple, il a apporté sa contribution aux dispositions du Manuel des ressources humaines relatives aux activités

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

extérieures et au congé spécial sans traitement et en ce qui concerne les normes environnementales et sociales arrêtées par le PAM.

55. Le Bureau de la déontologie a participé activement au groupe de travail chargé de contribuer à la mise à jour de la politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination. Cette mise à jour a été publiée en mars 2018 et le Bureau de la déontologie a pris des initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation (notamment la conception de supports de "formation de formateurs") afin de contribuer à favoriser une meilleure compréhension de la nouvelle politique (ces activités sont décrites plus en détail à la section E).
56. En outre, en application de cette politique, un Comité permanent interdivisions a été créé; ce comité est chargé de conseiller le Directeur exécutif, lorsque le besoin s'en fait sentir, sur la conduite à tenir face à des comportements abusifs, et de promouvoir la prévention de ces comportements ainsi qu'une réaction rapide le cas échéant¹³. Présidé par le Directeur de la Division des ressources humaines, ce Comité se compose du Déontologue principal, du Conseiller juridique, de l'Inspecteur général et de l'Ombudsman.
57. En mai 2018, le PAM a créé un groupe de travail spécial associant la direction et le Conseil d'administration sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination – la première instance de ce type au sein du système des Nations Unies. Il s'agit d'une instance ad hoc, co-présidée par la Sous-Directrice exécutive chargée du Département des services concernant les opérations, et composée de dix représentants du Conseil d'administration et de représentants de la direction du PAM et de ses bureaux indépendants, dont la Directrice du Bureau de la déontologie. Ce groupe de travail permet à ses membres d'échanger des informations et de discuter des méthodes, des enseignements et des pratiques optimales afin d'assurer: i) la protection des employés contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination; ii) la protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les atteintes sexuelles; et iii) la protection des dénonciateurs d'irrégularités. Ce groupe de travail a également été chargé de définir des stratégies et de déterminer des mesures susceptibles d'aider le PAM à assurer le plus efficacement possible la protection des employés et des bénéficiaires, une attention particulière étant portée à la sensibilisation, aux mesures de prévention et aux mécanismes de signalement (un complément d'information est présenté à la section F).

E. Formation, éducation et sensibilisation

58. Pour marquer son dixième anniversaire, le Bureau de la déontologie a planifié et mis en œuvre, en concertation avec les divisions et les responsables concernés, une campagne de sensibilisation sur le Code de conduite du PAM axée sur différents principes de ce code (figure 10). De plus, le Bureau de la déontologie a préparé et distribué des boîtes à outils comprenant plusieurs supports de communication à l'intention des directeurs régionaux, directeurs de pays, directeurs de division et directeurs des bureaux de liaison. Le Bureau de la déontologie avait l'intention de mener cette campagne chaque mois, mais il a fallu revoir les ambitions à la baisse pour faire place à d'autres priorités. Malgré tout, cette campagne de sensibilisation a reçu un accueil très favorable et suscité des commentaires positifs de la part des membres du personnel, quel que soit leur niveau.

¹³ Circulaire OED2018/007 du Directeur exécutif, *Protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination*.

Figure 9 – Thèmes des campagnes mensuelles de sensibilisation menées en 2018

Mois	Sujet
Janvier	Normes de conduite et Charte des Nations Unies
Février	Protection et responsabilité à l'égard des populations touchées
Mars	Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles
Avril	Principes humanitaires
Mai	Harcèlement, harcèlement sexuel, abus d'autorité et discrimination
Juin	Principe de responsabilisation au PAM
Juillet	Culture de l'expression et de l'écoute
Novembre	Message du Directeur exécutif à propos de la déontologie
Décembre	Cadeaux et lutte contre la fraude et la corruption

59. Il est à noter que, comme indiqué à la figure 9, le Directeur exécutif a adressé à tous les employés un message annuel sur la déontologie, accompagné d'une version abrégée, facile à utiliser, du rapport annuel pour 2017 du Bureau de la déontologie. Cette pratique a débuté en 2015 et se poursuivra en 2019.
60. S'agissant des campagnes de sensibilisation, le Bureau de la déontologie a de nouveau lancé en fin d'année une campagne axée sur les principes et les pratiques en matière de cadeaux, associée à des messages visant à lutter contre la fraude et la corruption. Le Bureau a fourni aux directeurs de pays, aux directeurs de division et aux bureaux de liaison des exemples de messages à adresser aux partenaires locaux. Le Bureau de la déontologie et la Division chargée de la chaîne d'approvisionnement ont envoyé une communication commune aux 106 fournisseurs partenaires des services aériens dont la gestion est assurée directement par cette division du Siège. Dans le cadre de cette campagne de sensibilisation, une communication traduite en italien a également été adressée directement aux 527 fournisseurs italiens. D'autres messages ont été envoyés directement par des directeurs de pays, par exemple par les directeurs des bureaux du PAM en Mauritanie, Ouganda, République du Congo, République islamique d'Iran et République-Unie de Tanzanie. Cette initiative se poursuivra en 2019.
61. En décembre, comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a organisé une vente aux enchères des cadeaux. Comme en 2017, parallèlement à cette vente aux enchères, le Bureau a organisé une journée portes ouvertes au Siège pour faire mieux connaître sa mission et son action. Étant donné qu'il n'a pas été possible d'organiser la vente aux enchères en ligne sur une plateforme plus facile à utiliser que celle qui avait servi en 2017, cette version en ligne n'a pas eu lieu. Le produit de la vente aux enchères organisée dans les locaux a été affecté aux opérations du PAM à Madagascar.
62. Certes, l'organisation mise en place en 2014, lorsque la vente aux enchères a été relancée, a permis à cette opération de se dérouler de manière efficiente, mais cette activité est restée très chronophage, puisque le personnel du Bureau de la déontologie a passé plus de 160 heures à préparer et réaliser la vente. En même temps, il semble que l'intérêt s'éémousse au fil des ans. En conséquence, étant donné que l'objectif principal consiste à sensibiliser le personnel, le Bureau de la déontologie s'interroge sur l'utilité d'organiser une vente aux enchères en 2019, au regard de l'investissement nécessaire.

63. Les campagnes de sensibilisation, les outils proposés à cette occasion et leur utilité ont reçu un écho favorable. Malheureusement, les commentaires ponctuels et spontanés ne donnent pas au Bureau de la déontologie la possibilité d'obtenir des données empiriques permettant d'évaluer dans quelle mesure les campagnes de sensibilisation et le matériel pédagogique ont eu un effet boule de neige. Au demeurant, les activités d'éducation et de sensibilisation menées par le Bureau de la déontologie ont été à l'origine d'une hausse du nombre de demandes d'avis et d'orientation (voir la section A pour plus de précisions), ce qui témoigne de leur efficacité et des bons résultats obtenus.
64. Le troisième et dernier module d'apprentissage en ligne obligatoire élaboré pour donner suite à une recommandation formulée à l'issue de l'examen du système de justice interne effectué en 2014 a été mis en service en décembre 2018, comme prévu. Les versions française, arabe, et espagnole devraient être disponibles au cours du premier trimestre 2019, et au plus tard en avril.
65. Comme indiqué dans les précédents rapports annuels, le premier module d'apprentissage en ligne, axé sur les valeurs, normes et principes fondamentaux, a été mis en service en décembre 2016. Le deuxième module, consacré aux responsabilités concrètes des employés, traite de sujets comme les conflits d'intérêts (notamment les activités extérieures), la confidentialité, le devoir de discrétion et l'utilisation responsable des actifs du PAM et de ses ressources informatiques.
66. Le troisième module est axé sur la conduite à tenir en cas de comportement répréhensible, la protection contre les représailles, les valeurs fondamentales comme le respect, le renforcement des principes humanitaires et la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et la protection des populations au service desquelles le PAM intervient. Du point de vue de la gestion, le lancement de chaque outil d'apprentissage en ligne s'accompagne de problèmes techniques. Néanmoins, l'apprentissage en ligne a suscité des demandes d'avis et des déclarations en rapport avec les thèmes abordés, ce qui est un signe encourageant quant à l'efficacité de ces outils.
67. L'obligation de valider les modules d'apprentissage en ligne est un élément de l'évaluation professionnelle et du renforcement des compétences (PACE) de chaque employé et fait partie du dispositif d'accueil des nouveaux arrivants, qui doivent s'y plier durant leur période d'essai. Au 31 décembre 2018, 4 509 employés étaient parvenus au terme du troisième module d'apprentissage en ligne récemment mis en place, soit 26,5 pour cent de l'effectif total du PAM (17 013 agents¹⁴). Au total, 14 014 employés ont validé le premier module d'apprentissage en ligne sur la déontologie et 12 063 le deuxième, soit respectivement 82,3 et 70,9 pour cent de l'effectif total.
68. Le Bureau de la déontologie a assuré directement des séances de formation et des exposés auxquels ont assisté plus de 1 000 employés (figure 10).

¹⁴ Nombre d'utilisateurs de la plateforme WeLearn du PAM au 31 décembre 2018.

Figure 10 - Récapitulatif des formations ou cours assurés directement ou indirectement par le Bureau de la déontologie - 2018

Nombre d'employés concernés	Type de formation ou de cours	Sujet	Nombre de formations ou de cours
176	Réunions d'information au Siège ¹⁵	Déontologie, normes de conduite	3
72	Formation du personnel du bureau du PAM au Nicaragua	Déontologie, normes de conduite	1
130	Formation du personnel du bureau du PAM en El Salvador	Déontologie, normes de conduite	2
110	Formation du personnel du bureau régional de Johannesburg	Déontologie, normes de conduite	1
70	Formation du personnel de la Mutuelle panafricaine de gestion des risques	Déontologie, normes de conduite	1
102	Cours à distance durant l'atelier sur la lutte contre la fraude et la corruption organisé dans les bureaux du PAM au Nigéria et au Soudan du Sud	Déontologie	2
279	Session d'initiation au Siège	Déontologie, normes de conduite	19
24	Module de base de la formation de formateurs à l'intention des conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie	Déontologie, principes fondamentaux	1
40	Module de formation de formateurs, à l'intention des conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie	Politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination	5
Nombre d'employés formés <u>directement</u> par le personnel du Bureau de la déontologie: 1 003		Nombre de formations ou cours assurés <u>directement</u> par le personnel du Bureau de la déontologie: 33	
83	Sessions de formation assurées indirectement par l'intermédiaire des conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie	Principes fondamentaux.	4
149	Sessions de formation assurées indirectement par l'intermédiaire des conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie	Politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination	2

¹⁵ Ces séances s'adressaient aux fonctionnaires régionaux chargés des finances et à la Division de la préparation aux situations d'urgence et de l'appui aux interventions en cas de crise, ainsi qu'au Bureau de l'audit interne et au Bureau des inspections et des enquêtes, dans le cadre d'un séminaire réunissant les organismes ayant leur siège à Rome.

Nombre d'employés concernés	Type de formation ou de cours	Sujet	Nombre de formations ou de cours
60	Mise à disposition de documents pédagogiques par voie électronique	Politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination	1
239	Sessions d'initiation au bureau de section d'Ankara et au bureau du PAM au Pakistan	Déontologie, normes de conduite	18
Nombre d'employés formés <u>indirectement</u>: 531		Nombre de formations ou de cours assurés <u>indirectement</u>: 25	

69. Comme annoncé dans le rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a multiplié les formations directes sur le terrain puisqu'il a assuré des séances d'information pour le personnel des bureaux du PAM en El Salvador et au Nicaragua, du Bureau régional de Johannesburg et de la Mutuelle panafricaine de gestion des risques (figure 10). En outre, deux exposés à distance ont été présentés au personnel des bureaux du PAM au Nigéria et au Soudan du Sud durant les ateliers sur la lutte contre la fraude et la corruption organisés par la Division de la gestion globale des risques. À la suite de certaines formations, le Bureau de la déontologie a envoyé des documents complémentaires afin d'insister sur les informations essentielles et d'apporter des éclaircissements sur les questions évoquées durant les formations en présentiel. Le Bureau de la déontologie a l'intention de poursuivre et de développer cette méthode en 2019, tout en organisant davantage de missions dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays.
70. Le Bureau de la déontologie a continué d'assurer au Siège le module d'initiation à la déontologie conçu en 2016 et mis en place en janvier 2017. Cette initiation, considérée comme obligatoire bien que la proportion des personnes concernées qui s'y plient n'atteigne pas 100 pour cent, s'adresse aux nouveaux arrivants au Siège (qu'ils soient nouveaux au PAM ou réaffectés au Siège).
71. Parallèlement, le Bureau de la déontologie a aussi conçu deux modules d'initiation destinés aux bureaux de pays; ces modules, semblables à celui qui s'adresse au personnel du Siège, traitent des normes de conduite fondamentales dont le respect est attendu et sont adaptés aux besoins spécifiques des pays. Des exposés ont été présentés au bureau de section d'Ankara et au bureau du PAM au Pakistan.
72. En outre, la Directrice du Bureau de la déontologie a continué d'animer des séances d'initiation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration, auxquelles 130 d'entre eux environ ont assisté dans le cadre des deux sessions organisées.
73. Il est à noter que la Directrice du Bureau de la déontologie a été invitée à participer à un débat d'experts organisé à l'intention du Groupe de Genève, aux côtés de la Secrétaire générale adjointe des Nations Unies chargée de la gestion et présidente de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies et du Conseiller en déontologie du Fonds des Nations Unies pour la population, sur le thème de l'application d'un cadre déontologique de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les commentaires recueillis à l'issue de ce débat ont été très positifs, car il a permis de faire mieux comprendre le rôle des bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies dans la promotion d'une culture de la déontologie.

74. Les conseillers pour le respect au travail sont des employés désignés par leurs collègues pour travailler en coordination avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation en s'attachant à prévenir ou à atténuer les conflits sur le lieu de travail au niveau du terrain. Depuis 2012, ces conseillers jouent le rôle d'ambassadeurs de la déontologie. À ce titre, ils aident le Bureau de la déontologie et le PAM à sensibiliser le personnel aux questions de déontologie et au code de conduite.
75. En concertation avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, une session de formation de base a été organisée au Siège à l'intention de 24 conseillers représentant 15 pays. Le Bureau de la déontologie a formé les conseillers à leur rôle d'ambassadeurs de la déontologie et aux attentes à cet égard et a animé des sessions d'information et de formation de formateurs pour leur permettre de remplir leur mission d'ambassadeurs de la déontologie et, plus généralement, de conseillers pour le respect au travail.
76. Grâce à ces sessions de formation de formateurs sur les aspects fondamentaux du code de conduite du PAM, les conseillers ont pu former directement 83 employés dans un bureau de pays, un bureau de section et deux bureaux auxiliaires représentant trois pays différents et deux bureaux régionaux. En règle générale, le Bureau de la déontologie établit les documents de formation et en fournit une traduction.
77. À la suite de la publication de la politique de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination et de la campagne de sensibilisation organisée à cette occasion (figure 9), le Bureau de la déontologie a conçu des modules de formation sur cette politique et organisé cinq sessions de formation de formateurs, suivies par 40 des 118 conseillers pour le respect au travail que compte le PAM. Les conseillers ont à leur tour pu s'adresser directement à 149 employés dans un bureau de pays et un bureau auxiliaire représentant deux pays et deux bureaux régionaux différents. Une documentation électronique a été envoyée à 60 autres employés des différents services d'un bureau de pays.
78. Contrairement aux années précédentes, le Bureau de la déontologie n'a pas assuré de formation portant sur la lutte contre la fraude et la corruption, car l'éducation et la sensibilisation dans ce domaine relèvent désormais de la responsabilité de la Division de la gestion globale des risques. Néanmoins, le Bureau de la déontologie est resté disponible pour faire connaître son expérience et les enseignements dégagés.
79. En outre, le Bureau de la déontologie a été consulté à propos de deux initiatives de la Division des ressources humaines: l'élaboration d'un programme mondial d'accueil des nouveaux employés, qui a été mis en place en juillet, et la conception d'un programme d'orientation à l'intention des directeurs et directeurs adjoints des bureaux de pays. Il est prévu qu'en 2019, le Bureau de la déontologie continue d'apporter sa contribution à ce programme d'orientation et participe à un autre programme à l'intention des superviseurs.
80. Enfin, le Bureau de la déontologie a joué un rôle consultatif pour la campagne en faveur du respect mutuel organisée par la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing, et sa contribution a été bien accueillie. Le Bureau a également prêté main forte à d'autres divisions du Siège, comme la Division des ressources humaines, auxquelles il a fourni des matériels pédagogiques, des documents d'information et des articles promotionnels.

IV. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

81. En mars 2018, le Bureau de la déontologie a été chargé de coordonner les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelle de l'institution, afin de favoriser l'adoption d'une approche pluridisciplinaire de ces questions, notamment en travaillant en collaboration avec d'autres organismes et entités des Nations Unies, de manière à consolider l'approche du PAM en la matière.

82. Un consultant a été recruté en mai 2018 pour s'occuper exclusivement des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles; il est chargé de travailler avec le Bureau de la déontologie sur les aspects techniques afin d'appuyer et de renforcer la démarche adoptée à cet égard.
83. Le Bureau de la déontologie a organisé plus de 40 consultations avec les principales parties prenantes, au Siège, dans les six bureaux régionaux et dans plusieurs bureaux de pays; il a aussi consulté des tiers, à savoir le coordonnateur de l'Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, d'autres organismes des Nations Unies et des organisations non gouvernementales (ONG), afin de détecter les problèmes et les lacunes dans la mise en œuvre de mesures et d'initiatives efficaces en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de déterminer les domaines prioritaires pour l'avenir.
84. Le Bureau de la déontologie s'est également chargé de gérer le réseau de responsables de la coordination des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui regroupe actuellement 278 coordonnateurs et leurs suppléants en poste dans les bureaux de pays et les bureaux régionaux. Il a aussi commencé à élaborer le tout premier module de formation en ligne de ces coordonnateurs, qui sera lancé en 2019.
85. Dans le cadre de l'analyse menée par le Bureau de la déontologie, une enquête en ligne a été adressée à tous ces coordonnateurs. Cette enquête, qui a obtenu un taux de réponse de 50 pour cent, a permis d'obtenir des indications précieuses sur les défis auxquels les coordonnateurs sont confrontés dans l'action en faveur de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qu'ils mènent dans le cadre de leurs activités.
86. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a constitué un groupe consultatif sur ces questions, l'objectif étant d'avoir l'occasion d'apprendre et de mettre en commun les connaissances et de favoriser l'apprentissage entre pairs, afin que les coordonnateurs soient mieux à même de s'acquitter de leur mission. Sont membres de ce groupe les responsables de la coordination de ces questions et les principaux acteurs en poste dans des bureaux de pays dotés d'une expérience et d'un savoir-faire solides en matière d'intégration de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les opérations. En outre, un certain nombre de directeurs régionaux adjoints et de conseillers régionaux pour les activités humanitaires en sont membres, de même que les principaux acteurs en poste au Siège.
87. Ce groupe a été consulté pour la première fois en septembre 2018 à Rome, ce qui a permis d'obtenir des éléments essentiels pour cerner les points forts et les défis en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les échanges de vues menés dans le cadre de ce groupe et leurs résultats ont été intégrés dans une stratégie de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles accompagnée d'un plan d'exécution détaillé. Ces documents devraient être soumis au Groupe de haut niveau chargé de la gestion en 2019.
88. Pour répondre à une demande quasi-unanime du groupe consultatif, le Bureau de la déontologie a également commencé à examiner et à mettre à jour le mandat des responsables de la coordination des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en concertation avec la Division des ressources humaines, le Bureau des services juridiques et le Bureau des inspections et des enquêtes.
89. Le Bureau de la déontologie a pris d'autres initiatives très importantes en 2018. Il a notamment présidé une session d'une demi-journée sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles durant la consultation annuelle sur les partenariats organisée en décembre. Cette session a été couronnée de succès, puisque 57 ONG sur les 93 qui étaient invitées y ont participé. À cette occasion, la Sous-Directrice exécutive du PAM chargée du

Département des services concernant les opérations a animé des débats d'experts très approfondis auxquels ont pris part des intervenants représentant les principales ONG, des collectifs d'ONG et le Comité permanent interorganisations. Les débats ont surtout porté sur la collaboration en matière de sensibilisation des communautés, la nécessité de donner des possibilités de dénoncer l'exploitation et les atteintes sexuelles et la responsabilité à l'égard des personnes touchées par ce fléau.

90. Par l'intermédiaire du Bureau de la déontologie, depuis mai 2018, le PAM participe plus activement aux réunions des coordonnateurs principaux du Comité permanent interorganisations et aux conférences téléphoniques ponctuelles concernant des aspects techniques, ainsi qu'aux réunions mensuelles de l'Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la responsabilité à l'égard des populations touchées. De plus, en mai 2018, le PAM a rejoint le Groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et a participé activement aux conférences téléphoniques bihebdomadaires. Il est à noter qu'en août 2018, le Directeur exécutif a été officiellement invité prendre part au Groupe directeur de haut niveau des Nations Unies sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
91. En outre, la Directrice du Bureau de la déontologie a assisté à une rencontre organisée par des donateurs sur le thème de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui a réuni des représentants d'ONG, d'organismes des Nations Unies et d'organisations multilatérales, de fournisseurs privés, de donateurs, de gouvernements, ainsi que de personnes ayant subi une exploitation ou des atteintes sexuelles; aux côtés de plus de 400 participants, ceux-ci sont convenus de s'engager à améliorer la prévention, l'écoute, la riposte et les connaissances en matière d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel dans le secteur de l'aide humanitaire. Par l'intermédiaire du Bureau de la déontologie et d'autres unités, le PAM a participé à d'autres manifestations sur le thème de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles organisées à l'initiative de donateurs et d'autres entités.
92. Il est important de signaler que les activités impulsées ou coordonnées par le Bureau de la déontologie en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles concernent tous les domaines pertinents de son mandat. À ce sujet, le Bureau de la déontologie a continué de donner des avis et des orientations sur ces questions, et il reçoit davantage de demandes à cet égard depuis qu'il a été chargé de coordonner les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelle de l'institution. Pour être plus précis, le Bureau a reçu 66 demandes d'avis et d'orientation se rapportant à ces questions: 46 demandes émanaient des responsables dans l'exercice de leurs fonctions et 20 entraient dans la catégorie des demandes concernant l'institution.
93. Enfin, la Directrice du Bureau de la déontologie, qui était déjà membre du Groupe de travail conjoint de la direction et du Conseil d'administration sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination (décrit plus en détail au paragraphe 56), a été nommée coprésidente de l'un de ses deux sous-groupes de travail, celui chargé des questions de protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui poursuit ses travaux en 2019.

V. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales; organismes ayant leur siège à Rome

94. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé le "Groupe de la déontologie") a été créé en 2007¹⁶ en application de la circulaire du Secrétaire général "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte"¹⁷ afin de contribuer à une application cohérente des normes de déontologie au sein du système des Nations Unies.
95. Le Groupe de la déontologie réunit les chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte: le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU (présidence), et les bureaux de la déontologie des organismes suivants: Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, PAM, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés¹⁸.
96. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de participer activement au Groupe de la déontologie. Elle a pris part à l'ensemble des dix réunions et conférences téléphoniques courantes et a consigné 72 contributions à des consultations et débats sur des questions présentant un intérêt commun notamment les activités politiques, les activités extérieures, les cadeaux, les conflits d'intérêts et les politiques et pratiques relatives à la protection contre les représailles; à cela s'ajoutent les échanges en temps réel sur d'autres considérations d'ordre déontologique.
97. Le rapport présenté par le Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies rend compte des travaux du Groupe de la déontologie; il convient en outre de noter que ce dernier examine des dossiers pour lesquels les premières constatations des autres bureaux membres ne sont pas concluantes. Cette activité implique l'examen approfondi d'un grand nombre de documents. En 2018, le Groupe de la déontologie a procédé à dix examens de ce type.
98. Afin d'appuyer les efforts déployés par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration à l'échelle du système sur les questions de déontologie au sein du réseau des Nations Unies au sens large, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales (le Réseau Déontologie) a été établi en 2010. Ce réseau est composé d'institutions multilatérales intergouvernementales¹⁹. Les administrateurs responsables au plus haut niveau de la fonction de déontologie au sein des institutions membres participent aux conférences annuelles du Réseau Déontologie, qui offrent l'occasion d'échanger des informations et des méthodes adaptées et de collaborer sur des questions d'intérêt commun qui présentent une utilité pour les fonctions de déontologie de ses membres.

¹⁶ Le Groupe de la déontologie, initialement dénommé Comité de déontologie des Nations Unies, a pris son nom actuel en avril 2013.

¹⁷ Circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte*.

¹⁸ Circulaire de la Directrice exécutive 2008/002; circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#).

¹⁹ Le Réseau Déontologie regroupe des déontologues et des administrateurs exerçant des fonctions semblables au Secrétariat de l'ONU et dans des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies ainsi que dans des institutions financières internationales, notamment des entités multilatérales comme la Banque mondiale ou le Fonds monétaire international, entre autres.

99. La Directrice du Bureau de la déontologie a été nommée présidente du Réseau Déontologie pour 2017-2018. En sa qualité de présidente, elle a plaidé en faveur d'un allongement de la durée la conférence annuelle de 2018, qui a été portée à trois jours et demi pour marquer le dixième anniversaire du Réseau Déontologie; cette conférence a été organisée par le Bureau de la déontologie des Nations Unies et s'est tenue à New York pour la première fois. Le programme des travaux moins resserré a permis d'inviter des orateurs prestigieux et d'organiser davantage de tables rondes. En ouverture de la conférence, la Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies et Directrice de cabinet a prononcé le message adressé par le Secrétaire général à la Conférence du Réseau déontologie. Dans sa déclaration, le Secrétaire général a souligné le rôle crucial que joue le Réseau Déontologie, qui favorise une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité afin de faire en sorte "que les fonctionnaires internationaux respectent les normes de déontologie les plus exigeantes", tout en soulignant l'excellent travail réalisé par le réseau pour promouvoir la collaboration entre institutions sur les questions déontologiques qui présentent un intérêt commun.
100. Il convient de noter que la Secrétaire générale adjointe des Nations Unies chargée de la gestion et présidente de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies a animé une séance consacrée aux mesures à prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel; la Défenseure des droits des victimes a animé une séance consacrée à l'amélioration des moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles; et l'Inspectrice du Corps commun d'inspection a animé une séance sur l'Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies. Ces séances ont donné au Réseau Déontologie l'occasion de dialoguer sur ces questions cruciales pour le PAM, l'Organisation des Nations Unies et son personnel.
101. Les autres thèmes suivants ont également été abordés: conflits d'intérêts, politiques et pratiques de protection des dénonciateurs d'irrégularités, réforme des Nations Unies, compétences en matière de médiation, liens entre la déontologie et les principes du droit et de la justice, entre autres.
102. Les déontologues des trois organismes ayant leur siège à Rome ont continué d'échanger ponctuellement au sujet des pratiques optimales et de mettre en commun leurs connaissances, et le dialogue s'est intensifié, en particulier avec la Directrice du Bureau de la déontologie du Fonds international de développement agricole, par exemple à propos de questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles présentant un intérêt commun.

VI. Observations, recommandations et conclusions

103. Depuis 2014, le Bureau de la déontologie met en place les structures nécessaires pour s'acquitter de son mandat et pour commencer à élaborer des modes opératoires normalisés, l'objectif étant de pouvoir travailler de manière plus efficiente et cohérente; il s'agit aussi de déléguer des projets et d'établir des mécanismes de suivi afin d'obtenir des données chiffrées et d'améliorer la communication d'informations. Comme précédemment, ces mécanismes ont permis d'établir que la charge de travail du Bureau de la déontologie a sensiblement augmenté ces dernières années – ce qui est perçu comme un résultat positif de ses activités et des relations qu'il a tissées grâce à son approche axée sur le service. Toutefois, ces mécanismes de suivi sont restés insuffisants pour faire face à la charge de travail, d'où des tâches de saisie et de vérification manuelles trop chronophages. En particulier, le Bureau de la déontologie a continué à utiliser une feuille de calcul Excel pour le suivi des demandes d'avis et d'orientations, ce qui suppose de consacrer beaucoup de temps à la mise en forme des informations à communiquer. En décembre, au terme d'une

- année complète de recherche, un système de gestion des dossiers a été choisi et sera mis en place en 2019.
104. Pour faire face à l'essor du volume de travail concernant les avis et orientations, Le Bureau de la déontologie a recruté un fonctionnaire de classe P-4 possédant les compétences et les connaissances requises en matière de déontologie et de contrôle de conformité. En septembre 2018, le Bureau de la déontologie a recruté un autre fonctionnaire de classe P-4, chargé de l'élaboration de normes et de la sensibilisation aux politiques et, en particulier, de la révision des politiques et des pratiques dans les domaines qui relèvent du Bureau de la déontologie et, le cas échéant, de leur conception et de leur mise en œuvre.
 105. Le Bureau de la déontologie prend les devants pour collaborer avec la direction, qui, de son côté, le sollicite en amont pour obtenir ses avis. Depuis 2016, date à laquelle le Bureau de la déontologie a commencé à garder trace des demandes adressées par la direction, leur nombre est passé de 127 à 250 (en 2018). Cette collaboration est bien accueillie et les avis sont fournis après mûre réflexion et en tenant compte des aspects pratiques. Les avis et orientations de ce type, qui émanent de déontologues expérimentés, sont sans doute des conseils fort utiles; ils permettent aux responsables de prendre des décisions avisées et d'éviter les pratiques répréhensibles et les incidents, et sont un exemple d'avis à des fins préventives, par opposition à des avis habituellement dispensés en réponse à une demande.
 106. Par ailleurs, pendant ses premières années d'existence, le Bureau de la déontologie s'est essentiellement attaché à fournir des avis et des orientations relatifs aux comportements individuels plutôt qu'aux activités des responsables dans l'exercice de leurs fonctions et en leur qualité de représentants du PAM; par conséquent, le Bureau de la déontologie n'était pas consulté à propos des risques liés à l'intégrité au niveau de l'institution. Les choses ont évolué ces dernières années et les responsables s'adressent au Bureau de la déontologie, et en particulier à sa Directrice, pour évoquer les problèmes de conflits d'intérêts d'ordre institutionnel, ainsi que d'autres préoccupations déontologiques, concernant par exemple des initiatives qui impliquent l'utilisation de données, ou encore des aspects relatifs à la mise en place de relations avec des partenaires.
 107. En ce qui concerne le programme annuel de déclaration, pour remédier au problème du non-respect des délais de dépôt des déclarations et de suivi, le Bureau de la déontologie a fixé un délai plus strict et mis en place une procédure d'information plus rapide de la hiérarchie. Néanmoins, le taux de retour des déclarations à la deuxième date butoir, c'est-à-dire après report de la date limite initiale, a stagné à 70 pour cent, et certaines des déclarations de l'opération de 2018 n'ont été présentées qu'en 2019. Le Bureau de la déontologie estime que cette situation est inacceptable et donne une piètre image du respect de l'obligation de rendre compte, notamment en comparaison du taux de respect des obligations au titre du programme annuel de déclaration constaté au sein des autres membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Pour s'attaquer à ce problème et consacrer moins de temps à la mise en place et au déroulement de ce programme, le Bureau de la déontologie envisage d'en modifier les modalités.
 108. En outre, compte tenu des résultats d'une analyse approfondie du programme annuel de déclaration au regard de sa finalité, le Bureau de la déontologie a proposé d'en modifier la structure; la déclaration de situation financière distincte serait supprimée et seul un questionnaire relatif aux conflits d'intérêts serait administré. Des difficultés liées à l'examen de la base de données et de la circulaire du Directeur exécutif ont conduit le Bureau de la déontologie à reporter la mise en place d'une version révisée du programme annuel de déclaration, initialement prévue pour 2018.

109. La contribution à l'élaboration des normes et des politiques ainsi que des directives, méthodes et processus, qui revient à mettre en pratique les principes de déontologie et de conformité, constitue une activité à caractère préventif. Avec l'arrivée d'un déontologue spécialement chargé de s'occuper des questions d'élaboration de normes et de sensibilisation aux politiques, et en particulier de mettre à jour la politique en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités et la politique en matière de conflits d'intérêts, entre autres – le Bureau de la déontologie prévoit d'augmenter les contributions qu'il apporte dans d'autres domaines. Cette tâche est particulièrement importante dans les nouveaux domaines explorés par le PAM, comme la numérisation, qui suppose une utilisation des données conforme à la déontologie, les drones, l'utilisation de l'intelligence artificielle, et la dématérialisation dans les pays, autant de nouveautés qui mettent en jeu des considérations déontologiques.
110. En outre, comme indiqué dans le précédent rapport annuel, les politiques du Bureau de la déontologie²⁰ sont anciennes et ont besoin d'être révisées. À cette fin, le Bureau de la déontologie s'est attelé à la mise à jour de la circulaire sur les conflits d'intérêts et du programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts, ainsi que de la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités. Ces documents devraient être prêts et commencer à s'appliquer en 2019. Il est prévu que les autres politiques relevant de la compétence du Bureau de la déontologie soient révisées et entrent en application en 2019 et 2020.
111. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué d'appliquer seule la politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités tout au long de l'année 2018. Étant donné la complexité et le grand nombre de documents et de rapports d'enquêtes, l'examen initial des dossiers et les tâches qui l'accompagnent ont représenté un travail de longue haleine, de même que les mesures de protection, pour les mêmes raisons. Il est prévu que le déontologue spécifiquement chargé de s'occuper des questions d'élaboration de normes et de sensibilisation aux politiques joue un rôle dans l'examen initial des dossiers et qu'il élabore des modes opératoires normalisés pour l'application de la version révisée de la Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités.
112. Parallèlement à l'examen initial des dossiers, le Bureau de la déontologie donne des conseils aux employés sur les questions de représailles et de protection des dénonciateurs d'irrégularités dans le cadre du domaine Avis et orientations de son mandat. Il a reçu un petit nombre de demandes de ce type; au demeurant, il semble que le Bureau de l'Ombudsman donne des conseils en matière de représailles contre les dénonciateurs d'irrégularités, ce dont le Bureau de la déontologie s'est inquiété.
113. Le Bureau de la déontologie considère que l'éducation et la sensibilisation sous diverses formes et dans tous les bureaux, y compris (ou en particulier) dans les bureaux auxiliaires, sont essentielles pour que les employés du PAM (et ses partenaires) comprennent les valeurs, les normes et les principes qui sont les siens et comment s'y conformer au quotidien, ce qui est indispensable pour promouvoir une solide culture de la déontologie. Malgré le temps et les efforts importants qu'il a consacrés à l'éducation et à la sensibilisation, et en dépit du succès de la campagne annuelle de sensibilisation qui marquait le dixième anniversaire de sa création, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de répondre à toutes les demandes dans ce domaine de son mandat. En particulier, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de répondre aux attentes en matière de sensibilisation

²⁰ Circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive, *Création du bureau de la déontologie au PAM*; Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations*; Circulaire ED2008/003 de la Directrice exécutive, *Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (Politique du PAM en matière de protection des dénonciateurs d'irrégularités)*.

- sur le terrain. L'augmentation des demandes émanant du terrain est considérée comme un indicateur positif de l'estime que le Bureau de la déontologie suscite au sein du PAM; néanmoins, en 2019, les enseignements tirés seront pris en considération dans la planification et la mise en œuvre des initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation, en particulier moyennant la multiplication des missions sur le terrain.
114. En 2018, le Bureau de la déontologie a engagé un stagiaire chargé de contribuer à la conception de nouveaux outils de communication à l'intention du personnel du PAM et du public en général. À cet égard, le Bureau a mis à jour le site Intranet et les modifications apportées ont été fructueuses. Le Bureau a également recommandé des mises à jour du web externe afin de rendre compte de manière satisfaisante du travail considérable qu'il a accompli en matière de normes de conduite et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. À ce jour, le site web externe donne toujours au grand public une piètre image de la vigueur de l'engagement du PAM dans ces domaines.
 115. Dans le cadre de l'action menée en faveur de la cohérence à l'échelle des Nations Unies, le Bureau de la déontologie a réussi à resserrer la collaboration avec les autres organismes ayant leur siège à Rome: il a été à l'initiative d'échanges plus réguliers et plus à l'image de la collaboration entre les membres du Réseau Déontologie. À ce sujet, à l'occasion de son dixième anniversaire, le Réseau Déontologie s'est réuni pour la première fois au Siège des Nations Unies à New York, et ses travaux ont été aussi riches que féconds. En outre, les contributions qui lui ont été demandées en qualité de membre du Groupe de la déontologie ont augmenté, tandis que les échanges informels sont restés nombreux.
 116. En 2018, les règles concernant le Comité d'audit ont été actualisées, et le Bureau de la déontologie est désormais tenu de rendre compte au Comité d'audit de manière plus circonstanciée et plus structurée. Le Bureau de la déontologie a donc commencé à rendre compte de l'exécution de sa stratégie et de son plan de travail (voir le paragraphe 117 pour plus de précisions) et continuera de le faire à l'avenir. À cela s'ajoute l'analyse de diverses questions de déontologie dans le cadre des rapports qui sont maintenant établis à intervalles réguliers, ainsi que les informations communiquées au Comité d'audit dans le cadre du système de justice interne du PAM.
 117. Dans le rapport annuel pour 2015, le Bureau de la déontologie indiquait sa ferme volonté d'élaborer un plan stratégique global qui serait mis en œuvre conformément au Plan stratégique du PAM pour 2017-2021 et à l'appui de celui-ci. En 2016, le Bureau de la déontologie a recruté un consultant spécialiste de la déontologie et du contrôle de conformité, qu'il a chargé de contribuer à l'élaboration de sa stratégie pour 2017-2021. Cette stratégie a été définie en 2017, en concertation avec la direction, avant d'être présentée au Groupe de haut niveau chargé de la gestion et au Comité d'audit en 2018. Le Groupe de haut niveau chargé de la gestion a classé les mesures proposées par ordre de priorité et le Bureau de la déontologie a continué de rendre compte au Comité d'audit des progrès accomplis en ce qui concerne cette stratégie. Le Bureau va également rendre compte des travaux entrepris à cet égard dans le cadre de la concertation informelle avec le Conseil d'administration qui est mise en place en 2019.
 118. Comme indiqué dans le rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a poursuivi la collaboration avec la Division de la chaîne d'approvisionnement sur diverses questions d'ordre déontologique et, comme cela lui a été demandé, a commencé à concevoir un module de formation solide dans la perspective d'un atelier pour les employés appelés à diriger les comités chargés des achats locaux. Ce module devrait permettre de sensibiliser les employés aux valeurs, normes et principes fondamentaux, aux conflits d'intérêt les plus courants auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés sur le plan personnel ou institutionnel et à leurs responsabilités en matière de déclaration et d'atténuation de ces conflits d'intérêts. Cet atelier a été programmé pour 2019 dans toutes les régions.

119. Le Bureau de la déontologie a siégé au Comité de gestion des données et a apporté une aide très importante à la Division des technologies et à d'autres divisions lors du lancement d'initiatives concernant l'application des règles déontologiques en matière d'utilisation des données. Comme en 2017, le Bureau de la déontologie a préconisé l'attribution de ressources suffisantes pour assurer la mise en place d'une gouvernance des données à la fois solide et suffisamment indépendante pour étudier la question de l'utilisation déontologique des données et de ses incidences dans le cadre d'autres initiatives. Le Bureau de la déontologie a également appelé le comité chargé d'exercer le devoir de vigilance à examiner en détail les incidences de la communication d'informations à des tiers sur le plan de la déontologie – en plus des considérations relatives à la vie privée, la protection des données et la sécurité. La question du respect des principes déontologiques d'utilisation des données dans le cadre de la dématérialisation reste d'actualité pour le PAM; il convient donc d'en faire un élément prioritaire dans les décisions portant sur le lancement d'initiatives en la matière.
120. Comme il est indiqué dans les trois précédents rapports annuels, le Bureau de la déontologie a préconisé la réalisation d'une enquête portant sur la culture, ainsi que l'attribution de ressources spécifiques, afin de concevoir un plan d'action pluriannuel pour donner suite aux résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel de 2018 et des enquêtes précédentes, notamment en ce qui concerne la protection contre les représailles. S'agissant de la déontologie et des normes de conduite, les résultats des enquêtes mondiales auprès du personnel réalisées en 2012, 2015 et 2018 se situaient en dessous des normes mondiales lorsqu'il en existait, notamment au sujet de la crainte de représailles et de la confiance inspirée par le PAM, mais aussi de la perception de l'engagement du PAM, de l'encadrement et de la direction sur le plan de la déontologie. La direction a décidé de procéder à une enquête plus approfondie. Étant donné qu'il a recruté un spécialiste de la déontologie et du contrôle de conformité, le Bureau de la déontologie s'est porté volontaire pour conduire l'appel d'offres, qui a abouti à la signature d'un contrat avec une société chargée de lancer une enquête portant sur la culture (distincte de l'enquête mondiale auprès du personnel de 2018) afin de mieux appréhender la culture du PAM, l'objectif étant de prendre des mesures chaque fois que nécessaire. Ce travail se poursuivra en 2019.
121. Comme indiqué dans les rapports annuels 2017 et 2016, le Bureau de la déontologie a continué de recommander que le PAM insiste à nouveau sur les valeurs, normes et principes fondamentaux. En 2017 et en 2016, il a constaté que le personnel se montrait ouvert à l'idée d'adhérer à une culture de la déontologie solidement fondée sur les normes, les principes et les valeurs du PAM et de l'ONU, tout particulièrement lors des formations en présentiel qu'il a assurées, sous forme d'exposés ou autres. Toutefois, à l'échelle institutionnelle, il a observé ce qui semble être une certaine érosion de l'intérêt porté au respect des normes de conduite déontologiques au sein du PAM et de son personnel. Par exemple, la déontologie et les normes de conduite ne figuraient toujours pas dans l'outil d'évaluation professionnelle (le PACE) et dans les avis de vacance de poste. Les avis de vacance de poste ont été mis à jour en 2018 et le Bureau de la déontologie a commencé à travailler avec la Division des ressources humaines afin d'intégrer la déontologie et les normes de conduite dans les modules de formation, qu'ils soient nouveaux ou qu'ils existent déjà. Comme indiqué dans le rapport annuel pour 2017, l'esprit de collaboration de la Division des ressources humaines et l'attitude de son Directeur et des autres collègues qui siègent au Comité permanent interdivisions ont permis de collaborer efficacement, ce qui a favorisé la coopération sur les aspects pratiques et le renforcement de la sensibilisation aux questions de déontologie.

122. Enfin, dans les rapports annuels pour 2017 et 2016, le Bureau de la déontologie recommandait qu'une unité fonctionnelle soit désignée comme chef de file pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et dotée de moyens spécifiques. En mars 2018, le Bureau de la déontologie a été chargé de cette mission et désigné comme responsable de la coordination des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelle de l'institution. Pour s'acquitter de cette mission, le Bureau de la déontologie a déterminé trois grands axes de travail: l'élaboration d'une stratégie et d'un plan de mise en œuvre, la gestion des coordonnateurs chargés de ces questions à travers le monde et le renforcement de leurs capacités, et la mise en place et la gestion d'un groupe consultatif sur ces questions chargé de contribuer à l'ensemble des travaux menés en apportant un éclairage opérationnel axé sur le terrain, tout en intensifiant les efforts déployés pour répondre aux besoins et aux demandes des Nations Unies, du Comité permanent interorganisations et d'autres parties prenantes. Ces initiatives et d'autres (qui sont décrites plus en détail à la section IV ci-dessus) se poursuivront en 2019. La protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a représenté un volume de travail beaucoup plus important que prévu. Le Bureau de la déontologie attache beaucoup de prix à ce travail et, si l'on en croit les réactions des responsables et du personnel, le PAM le juge utile. Le Bureau de la déontologie considère que la protection de ceux auxquels le PAM vient en aide contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est un impératif moral, et qu'il convient de se montrer attentif à l'égard de toutes les victimes, que les faits soient ou non établis.