



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

## Conseil d'administration

Session annuelle

Rome, 26–30 juin 2023

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 12 mai 2023

WFP/EB.A/2023/4-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 2022

### Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2023. Il a été communiqué directement à la Directrice exécutive 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<sup>1</sup>.

Le rapport donne une vue d'ensemble, accompagnée de données statistiques, des activités que le Bureau de la déontologie a menées et des résultats qu'il a obtenus durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022. Il est structuré en fonction des domaines relevant de la compétence du Bureau, à savoir:

- A. Avis et orientations
- B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts
- C. Protection contre les représailles – politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements
- D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
- E. Formation, éducation et information

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

---

<sup>1</sup> <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000011007/download/>.

---

### Coordonnatrice responsable:

Mme G. Shaver  
Directrice par intérim  
Bureau de la déontologie  
courriel: [georgia.shaver@wfp.org](mailto:georgia.shaver@wfp.org)

**Projet de décision\***

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2022" (WFP/EB.A/2023/4-B).

---

\* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

## I. Introduction

1. Le présent rapport rend compte des travaux menés par le Bureau de la déontologie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022; il livre une analyse et des évaluations de ses activités, en les comparant à celles qui ont été menées les années précédentes, et présente celles prévues pour 2023.
2. Le Bureau de la déontologie est un organe indépendant, dont le responsable relève du Directeur exécutif du PAM, auquel il rend compte de son action<sup>2</sup>. Toutes les activités du Bureau sont menées dans le respect des principes de confidentialité et d'indépendance.
3. Le Bureau de la déontologie entretient une culture de la déontologie et de la responsabilité et a pour mission de veiller à ce que tous les employés<sup>3</sup> exercent leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes – comme l'exigent les valeurs d'intégrité, de collaboration, d'engagement, d'humanité et d'inclusion qui sont celles du PAM, les normes et les principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale<sup>4</sup>, le Code de conduite du PAM<sup>5</sup> et les autres politiques et pratiques pertinentes – et de faire en sorte que tous les employés puissent signaler des irrégularités sans crainte de représailles.

## II. Rappel

4. Le Bureau de la déontologie a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui allait dans le sens de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général<sup>6</sup>.
5. Conformément aux dispositions de la circulaire ED2008/002, le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer au Directeur exécutif un rapport annuel sur ses activités, que celui-ci soumet au Conseil d'administration. Il est en outre tenu de présenter un projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies<sup>7</sup>, pour examen.
6. Au début de 2021, le Directeur exécutif a approuvé la stratégie du Bureau de la déontologie pour 2021-2022<sup>8</sup>. Cette stratégie définit et hiérarchise les activités stratégiques à mettre en œuvre afin de concrétiser la conception d'une culture de la déontologie et de la responsabilité qu'il convient d'entretenir sans relâche et systématiquement en menant une action volontariste et en prenant des mesures de prévention et d'appui. Dans le cadre de cette stratégie, le Bureau de la déontologie agit conformément aux attentes et aux normes déontologiques les plus exigeantes, tout en préservant son indépendance et en s'efforçant de créer un environnement dans lequel les employés sachent qu'il leur est loisible de solliciter une consultation et de bénéficier de l'appui du Bureau de la déontologie.
7. Pour ce faire, trois objectifs interdépendants guident la mise en œuvre de la stratégie et le suivi correspondant:

---

<sup>2</sup> Circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie. [Establishment of the Ethics Office](#).

<sup>3</sup> Au 31 décembre 2022, le Bureau de la déontologie œuvrait au service de 23 266 employés.

<sup>4</sup> Commission de la fonction publique internationale. 2013. [Normes de conduite de la fonction publique internationale](#).

<sup>5</sup> Circulaire OED2022/014 du Directeur exécutif, [Code de conduite du PAM](#).

<sup>6</sup> Circulaire du Secrétaire général. 2007. [Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte](#) (ST/SGB/2007/11).

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Bureau de la déontologie du PAM. 2021. [Ethics Office Strategy 2021-2022](#).

- Objectif stratégique 1: Avoir recours à une approche fondée sur des éléments probants et des données pour maximiser l'impact des activités de conseil, d'éducation et d'information et des recommandations relatives aux normes, politiques, et procédures, aux questions de représailles et à la déontologie.
  - Objectif stratégique 2: Intégrer les valeurs, les règles de déontologie, les normes de conduite et l'exigence de conformité dans les pratiques quotidiennes, de manière pragmatique et pertinente.
  - Objectif stratégique 3: Doter les employés des capacités nécessaires pour respecter les valeurs, les principes et les normes en vigueur en améliorant les connaissances et les compétences qui leur permettront de déceler et de traiter les problèmes de déontologie couramment rencontrés.
8. Le Bureau de la déontologie soumettra à la Directrice exécutive une version actualisée de la stratégie afin de prolonger celle-ci d'un an, de sorte qu'elle couvre aussi l'année 2023.
  9. Une autre stratégie en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles pour 2021-2023 a été publiée afin de définir les mesures stratégiques et techniques attendues du Bureau de la déontologie dans son rôle de référent du PAM pour ces questions. Elle vise à doter le PAM de mesures efficaces de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles destinées à protéger les personnes auxquelles il vient en aide et à leur permettre d'avoir accès à ses programmes et opérations en toute sécurité, sans faire l'objet de telles exactions de la part de ses employés ou de ses partenaires; en cas de tentative d'exploitation ou d'atteintes sexuelles ou lorsque de tels actes sont commis, le PAM intervient rapidement en prenant des mesures centrées sur les victimes. Cinq objectifs stratégiques interdépendants guident le Bureau de la déontologie dans ce domaine.
  10. En 2022, le budget du Bureau de la déontologie a permis de financer toutes les principales activités et de couvrir l'ensemble des dépenses de personnel. Les crédits prévus pour 2023 devraient permettre de financer un poste d'administrateur supplémentaire.

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

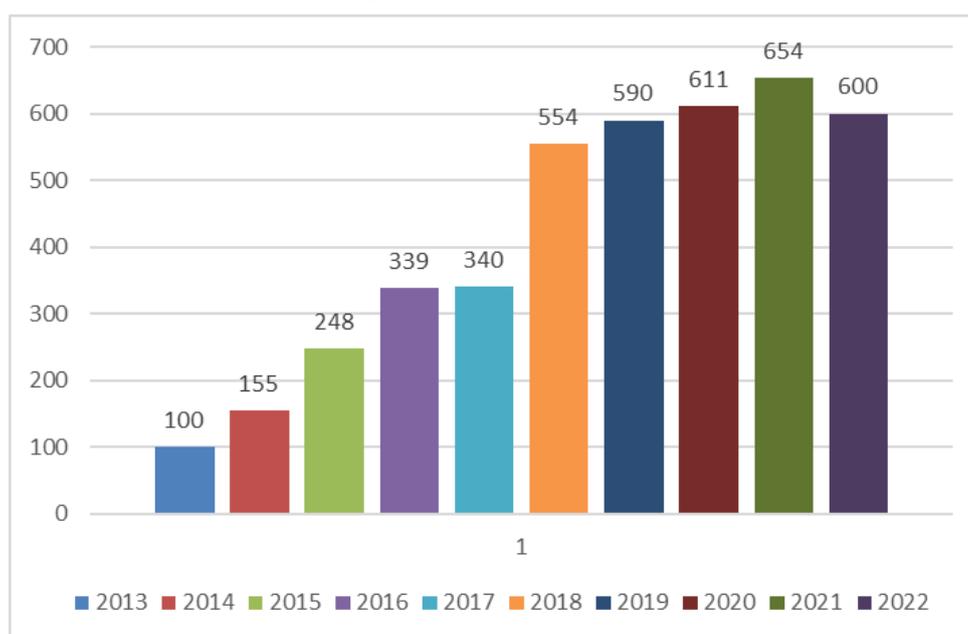
11. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué d'aider le PAM et ses employés à prévenir, à atténuer et à gérer les risques d'ordre déontologique et touchant la réputation du PAM. Une culture institutionnelle solide fondée sur le respect de la déontologie et l'intégrité étant un préalable essentiel à l'efficacité des programmes et des opérations du PAM, le Bureau a poursuivi son travail de sensibilisation aux valeurs et principes qui sont ceux du PAM en matière de déontologie, et a obtenu à la faveur de ses activités des résultats notables dans tous les domaines relevant de sa compétence.

#### **A. Avis et orientations**

12. Au PAM, la déontologie consiste pour chacun à faire ce qu'il convient au quotidien. Elle détermine aussi la manière dont les employés règlent leur conduite, dont les décisions sont prises et dont le PAM suscite la confiance chez les partenaires gouvernementaux, les donateurs, l'opinion publique et les personnes auxquelles il vient en aide. Il est donc crucial que le PAM manifeste son ferme attachement à une culture de la déontologie et sa détermination à contribuer à l'équité, à la responsabilité et à la transparence, et qu'il s'engage, tout comme ses employés, à respecter les normes de déontologie les plus rigoureuses.

13. En fournissant des orientations et des avis confidentiels, le Bureau de la déontologie fait en sorte que les employés, à tous les niveaux, soient sensibilisés et puissent prendre des décisions éclairées et agir dans le respect de la déontologie et dans l'intérêt du PAM. Ce faisant, il contribue à la prévention des comportements répréhensibles et au renforcement de l'obligation de rendre compte tout comme de l'intégrité du PAM.
14. Le travail du Bureau de la déontologie implique de gérer les conflits d'intérêts potentiels avant qu'ils ne dégénèrent en ce qui pourrait constituer un manquement ou un comportement répréhensible. Il joue donc un rôle fondamental de gestion des risques en sensibilisant le personnel aux règles, aux politiques et aux normes de conduite en vigueur et en l'incitant à les respecter. De plus, en tant que source de conseils fiable ouverte à tous les employés, le Bureau de la déontologie propose un espace de confidentialité où l'on peut faire part de ses préoccupations et demander des conseils.
15. Compte tenu de l'importance de son rôle consultatif, en 2022 le Bureau de la déontologie a déployé des efforts considérables pour faire connaître ses services à l'ensemble du personnel du PAM. Il a formulé des conseils concrets, fiables et pragmatiques tout en remplissant son objectif d'accuser réception le jour même de toutes les demandes de conseil et d'émettre des avis clairs et pratiques.
16. En 2022, le nombre total d'avis émis par le Bureau est resté relativement constant, une baisse de 8 pour cent étant enregistrée par rapport à 2021 (figure 1). On considère qu'il s'agit d'un indicateur positif, probablement le signe que les employés ont une meilleure connaissance des règles de conduite et sont à même de prendre les bonnes décisions face à un dilemme personnel, ainsi que le résultat des activités d'information menées par le Bureau de la déontologie pendant l'année.
17. Le Bureau a atteint ses objectifs stratégiques 1 et 3, ainsi que l'indicateur de performance clé correspondant, tel que défini dans son plan de travail annuel, à savoir donner suite à 90 pour cent des demandes d'avis reçues dans un laps de temps raisonnable, ne dépassant pas dix jours après la communication de tous les renseignements pertinents par le demandeur.

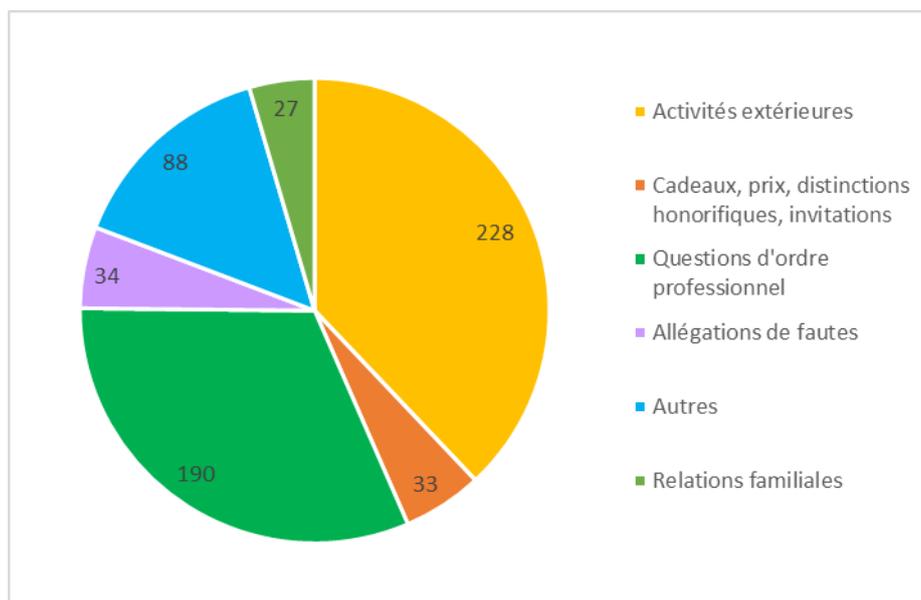
**Figure 1: Avis formulés, 2013-2022\***



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

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

**Figure 2: Avis par catégorie, 2022\***



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

19. Comme les années précédentes, ce sont les activités extérieures au PAM<sup>9</sup>, notamment les emplois et activités professionnelles et autres activités susceptibles de compromettre la capacité des employés d'exercer leurs fonctions au PAM, qui ont suscité les questions les plus nombreuses. Aux fins du contrôle des risques, le Bureau de la déontologie formule des avis de nature à garantir que ces activités sont conformes à l'intérêt supérieur du PAM et ne sont pas incompatibles avec la fonction exercée par le demandeur ni avec l'engagement qu'il a pris d'être impartial, indépendant et loyal envers le PAM. En 2022, le Bureau de la déontologie a entrepris de recenser les méthodes qui permettraient de préciser les règles et procédures du PAM applicables aux activités extérieures, et envisagé de rédiger un projet de circulaire révisée de la Directrice exécutive sur cette question.
20. Les questions "liées à l'emploi" ont ensuite été les plus nombreuses. Dans cette catégorie figurent les demandes d'avis relatifs à des intérêts extérieurs au PAM détectés lors du recrutement de candidats et, en particulier, les orientations formulées à l'intention des administrateurs des ressources humaines au sujet du formulaire de déclaration de conflit d'intérêts que les candidats sélectionnés doivent remplir en vue de leur nomination. Cette méthode permet au PAM de repérer dès le départ d'éventuels conflits d'intérêts.
21. En 2022, le Bureau de la déontologie a continué de fournir des avis aux employés sur la conduite à tenir lorsqu'ils se voient offrir par des parties externes des cadeaux, des faveurs, des rémunérations, des distinctions honorifiques, des récompenses ou des invitations dans le cadre de leurs fonctions officielles ou du fait de leur appartenance au PAM, en accompagnant ces avis d'explications sur les pratiques en vigueur et les procédures de déclaration à suivre.

<sup>9</sup> Il s'agit la plupart du temps des activités suivantes: activités rédactionnelles, tenue de cours ou de conférences à l'extérieur, discours, participation à des comités extérieurs, emplois à temps partiel, propriété d'entreprises personnelles ou familiales ou participation à leur gestion.

22. Il convient de noter que les demandes concernant les cadeaux sont distinctes des déclarations proprement dites, qui doivent être faites au moyen du registre électronique des cadeaux<sup>10</sup>. En 2022, 214 déclarations de cadeaux ont été faites au moyen du registre électronique. Chaque déclaration de ce type est examinée par le Bureau de la déontologie, qui fournit un avis en fonction de la situation. Bien que le nombre de déclarations semble toujours faible par rapport aux effectifs, le Bureau de la déontologie a constaté qu'il avait augmenté, tout comme celui des demandes d'avis sur ce thème, au mois de décembre. Il s'agit d'un résultat positif de la campagne de sensibilisation portant sur les cadeaux, qui est menée en fin d'année (décrite aux paragraphes 60 et 61). Outre les avis qu'il a fournis lorsqu'il lui était demandé s'il était ou non approprié de recevoir tel ou tel cadeau et au sujet des conflits d'intérêts susceptibles d'en découler, le Bureau de la déontologie a continué de gérer les cadeaux et d'en disposer. Ces tâches ne relevant pas de son mandat, il étudie avec la Division des services de gestion d'autres options pour la prise en charge de ces tâches, qu'il devrait néanmoins encore assurer en 2023.
23. I-Sight, le système de gestion des dossiers du Bureau de la déontologie, lui donne accès plus rapidement à des données plus précises en rapport avec les demandes qu'il reçoit (voir l'annexe). Partant, avec pour objectif de s'appuyer sur des données et éléments probants pour optimiser la portée concrète de ses avis, le Bureau a continué d'analyser de telles données à la recherche de mesures propres à pallier le déficit de connaissances, l'autre objectif étant de donner la priorité aux activités de prévention et de sensibilisation à but préventif (on trouvera des renseignements plus détaillés à ce sujet au paragraphe 52).
24. Le Bureau de la déontologie a continué de recevoir des commentaires en retour positifs et satisfaisants quant à la promptitude avec laquelle il rendait des avis à la fois clairs et utiles (encore plus en 2022 que les années précédentes). En 2023, le Bureau devrait adresser aux employés des questionnaires révisés pour déterminer leur degré de satisfaction vis-à-vis des avis et orientations fournis. Les données recueillies lui permettront d'adapter encore plus précisément ses réponses et les services qu'il fournit aux besoins des employés.

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

25. Le Bureau de la déontologie a pour mission d'administrer le programme de déclaration<sup>11</sup> visant à aider le PAM à détecter et à gérer les conflits d'intérêts personnels en vue de les atténuer ou de les éliminer, conformément à l'intérêt supérieur de l'organisation. Ce programme est l'expression des engagements pris en matière de transparence et de renforcement de la confiance du public, et constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour le PAM et les employés concernés. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel indu.
26. Le quatorzième programme de déclaration a été lancé le 11 avril 2022, la première date butoir ayant été fixée au 20 mai 2022. À l'échéance de ce délai de six semaines, 63 pour cent des employés concernés avaient soumis leur déclaration. Le délai ayant été prolongé, à la nouvelle date butoir du 17 juin 2022 le taux de retour était de 70 pour cent. À la fin de l'année civile, le taux de retour était de 99 pour cent (il avait été de 100 pour cent en 2021 et de 99 pour cent en 2019 et en 2020).
27. Afin que tous les employés se plient à cette obligation de déclaration, le Bureau de la déontologie a continué de coopérer avec la Division des ressources humaines pour relancer ceux qui n'avaient pas soumis leur réponse au questionnaire à la seconde date butoir.

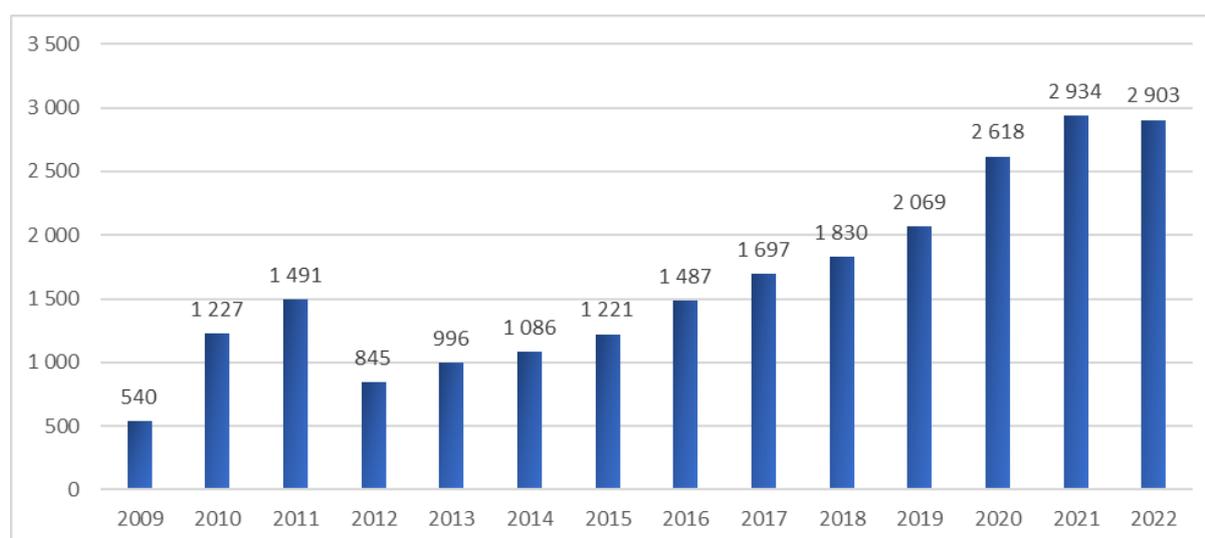
---

<sup>10</sup> Circulaire OED2017/002 de la Directrice exécutive, [Déclaration de cadeaux](#).

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

28. En septembre 2022, 119 cas de non-déclaration ont été signalés à la Division des ressources humaines, pour suite à donner. Pour que chacun souscrive à l'obligation de déclaration et appuyer davantage encore la Division, la Directrice du Bureau de la déontologie a aussi envoyé un rappel individuel aux 53 employés qui ne s'étaient pas encore acquittés de cette obligation. Le Bureau de la déontologie prévoyait que l'ensemble des employés auraient envoyé leur déclaration d'ici à février 2023.
29. En outre, le Bureau de la déontologie et la Division des ressources humaines ont conjointement mis au point des procédures opératoires normalisées avec un double objectif: expliciter le protocole de rappel aux employés qu'ils sont tenus de remplir une déclaration, et énoncer les mesures arrêtées par le Bureau et la Division des ressources humaines pour que le processus soit mené à bien de manière plus rationnelle et que l'exécution du programme soit bouclée au plus tard à la fin de l'année civile.
30. En 2022, il a été demandé à 2 903 des 21 917 employés du PAM<sup>12</sup>, soit 13,2 pour cent d'entre eux, de participer au programme (figure 3). La diminution constatée par rapport à 2021 s'explique probablement par le fait qu'en 2022, les équipes de direction des bureaux ont estimé que les critères de participation au programme s'appliquaient à un nombre d'employés moins élevé que l'année précédente.

**Figure 3: Programme de déclaration:  
employés tenus de participer, 2009-2022**



31. Sur les 2 903 employés concernés, 62 ont été exemptés pour divers motifs, dont la cessation de service, le départ à la retraite et le congé de longue durée. De ce fait, 2 845 employés ont rempli le questionnaire. Après avoir examiné 161 des questionnaires soumis, le Bureau de la déontologie a formulé de manière anticipative un avis au sujet de 89 d'entre eux (dont 51 portaient sur les activités extérieures et 38 sur des conflits d'intérêts). Les questionnaires restants ne justifiaient pas qu'un avis soit émis, du fait par exemple qu'ils ne présentaient aucune modification importante par rapport aux déclarations précédentes ou qu'aucun conflit d'intérêts n'avait été constaté à la suite des explications complémentaires données par les employés concernés.
32. Toujours en 2022, la mise en service de la base de données utilisée pour administrer le programme de déclaration a été achevée, ce qui a permis au Bureau de la déontologie d'accéder directement à ses propres données et, ainsi, d'élaborer des rapports et de repérer les tendances et les risques.

<sup>12</sup> Nombre total d'employés au 31 mars 2022.

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

33. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des personnes qui dénoncent des manquements est de faire en sorte que les employés puissent signaler des comportements répréhensibles ou des manquements présumés sans crainte de faire l'objet de représailles. La politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements<sup>13</sup> s'applique à tous les employés du PAM (en activité ou non) qui affirment avoir fait l'objet – ou avoir été menacés – de représailles pour avoir signalé un comportement répréhensible ou un manquement présumés ou pour avoir coopéré à un audit, à une inspection, à une enquête, à un examen préventif d'intégrité ou à une évaluation dûment autorisés. Cette politique encourage et facilite donc le signalement de comportements répréhensibles ou de manquements supposés, ainsi que la coopération en cas d'investigation ou d'audit, ce qui accroît la capacité du PAM de diligenter des enquêtes au sujet de comportements qui seraient de nature à l'exposer à des risques ou à des dommages considérables s'ils restaient invisibles ou ignorés, et d'y remédier.
34. En application de cette politique, le Bureau de la déontologie est chargé d'examiner chaque plainte afin de déterminer s'il y a lieu de présumer que des représailles ont été exercées; dans l'affirmative, le dossier est transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes. Avant et pendant l'examen initial, le Bureau de la déontologie peut prendre des mesures temporaires de protection du plaignant ou de tout autre employé concerné.
35. En 2022, le Bureau de la déontologie a été saisi de 25 signalements liés à la protection contre les représailles. Onze d'entre eux ont donné lieu à une demande officielle de mesures de protection au titre de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Deux dossiers ont été classés car aucune présomption de représailles n'avait été établie, un dossier a été classé à la demande du plaignant en raison d'une modification importante de la situation dans le bureau concerné, un autre parce que le plaignant avait cessé de communiquer des informations au Bureau de la déontologie, et un dossier est resté ouvert après avoir été transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes. Fin 2022, les six autres cas étaient en cours d'examen.
36. Les 14 dossiers restants concernaient des demandes d'avis et d'orientation qui ne justifiaient pas de procéder à un examen initial complet, mais qui exigeaient néanmoins une évaluation attentive. Dans certains des cas, le Bureau a rappelé aux plaignants l'existence d'autres services susceptibles de les aider ou, avec leur consentement, les a mis en contact avec les services en question.
37. En outre, l'examen de quatre dossiers faisant l'objet d'une procédure officielle a été reporté de 2020 à 2021. L'un d'entre eux a été classé, car aucune présomption de représailles n'avait pu être établie, et les trois autres ont été transmis au Bureau des inspections et des enquêtes, car le Bureau de la déontologie avait établi une présomption de représailles. L'un de ces trois dossiers a été classé car le plaignant ne souhaitait pas que l'enquête se poursuive; dans la deuxième affaire, il a été confirmé que des représailles avaient bien été exercées et le Bureau de la déontologie a recommandé l'adoption de mesures de protection; dans le troisième cas, les résultats de l'enquête n'ont pas permis de confirmer que des représailles avaient été exercées.

---

<sup>13</sup> Circulaire OED2020/022 du Directeur exécutif relative à la politique de protection contre les représailles (ou politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements). *Protection against Retaliation Policy (or Whistleblower Protection Policy)*.

38. À la suite de l'entrée en vigueur, à la fin de 2020, de la version révisée de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, le Bureau de la déontologie a mis au point des procédures opératoires normalisées relatives à l'examen des demandes de protection contre les représailles et révisé le formulaire qui était utilisé pour faciliter l'examen initial des allégations. Comme il s'agit de documents évolutifs, le Bureau de la déontologie continue de les réviser et de les actualiser, en consultation et en collaboration étroites avec le Bureau des inspections et des enquêtes, le Bureau des services juridiques et la Division des ressources humaines.
39. Pour faciliter la réalisation des objectifs stratégiques 2 et 3, le Bureau de la déontologie s'emploie à clarifier la notion d'"activité protégée" et de "représailles" aux termes de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, et ce qui différencie les représailles d'autres formes de rétorsion mentionnées dans la circulaire du Directeur exécutif intitulée "Prévention et lutte contre les comportements abusifs (harcèlement, harcèlement sexuel, abus d'autorité et discrimination)"<sup>14</sup>. À cette fin, il s'est assuré le concours d'un prestataire externe spécialisé dans l'apprentissage par des adultes, avec lequel il a élaboré un ensemble d'outils de sensibilisation et une formation grâce auxquels tous les membres du personnel obtiendront des informations claires et faciles à comprendre au sujet la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements; on veillera tout particulièrement à ce qu'une compréhension perçue comme lacunaire de la procédure de protection contre les représailles ne dissuade pas certaines personnes de signaler des manquements.
40. Dans ce cadre, le Bureau de la déontologie a continué de coopérer avec la Sous-Division des relations avec le personnel et avec le Comité interdisciplinaire pour appeler l'attention de manière coordonnée sur certains comportements ne constituant pas des représailles au sens de la définition qu'en donne la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, mais qui étaient abusifs ou traduisaient un désaccord à propos de la performance professionnelle, et pour les signaler aux services compétents – dont ceux de la Sous-Division des relations avec le personnel elle-même et du Bureau des inspections et des enquêtes pour ce qui était des allégations de comportement abusif – et aux mécanismes de recours compétents – pour ce qui était du règlement des désaccords à propos de la performance professionnelle.

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

41. Au PAM, les valeurs et principes qui guident les employés dans l'exercice de leurs fonctions sont tout aussi importants que les modalités de la prestation de l'assistance fournie. Compte tenu de l'augmentation du nombre des membres de son personnel et de sa présence accrue au niveau mondial, il est nécessaire de mener fréquemment des activités de sensibilisation cohérentes pour favoriser une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie et l'application du principe de responsabilité. Afin que les considérations d'ordre déontologique soient systématiquement prises en compte à l'échelle institutionnelle, le Bureau de la déontologie continue de plaider pour que les politiques, pratiques et opérations du PAM s'articulent sur des normes déontologiques, tout en communiquant à la Directrice exécutive et à la haute direction des orientations à ce sujet, l'objectif étant que le PAM fonctionne de manière ouverte, transparente et équitable.

---

<sup>14</sup> Circulaire OED2022/004 du Directeur exécutif, *Prévention et lutte contre les comportements abusifs (harcèlement, harcèlement sexuel, abus d'autorité et discrimination)*.

42. Il est à noter que le Code de conduite révisé du PAM<sup>15</sup> a été mis en application en juin 2022. Il contient de nouvelles dispositions d'importance, et il est désormais attendu des employés qu'ils adhèrent aux valeurs défendues par le PAM et que toutes leurs activités soient marquées au sceau du respect, de la tolérance et d'un comportement professionnel irréprochable. En outre, le code révisé explicite les prescriptions relatives à l'indépendance et à l'impartialité, et mentionne de nouvelles attentes à divers titres – confidentialité, protection des données, respect de la vie privée, égalité femmes-hommes, diversité et préservation de l'environnement.
43. La publication du Code de conduite révisé s'est accompagnée d'une campagne interne d'information, menée à l'échelle du PAM. Des affiches et des messages ont été diffusés à l'intention de tous les employés et hauts responsables, et il a été demandé à ces derniers de faire savoir à leurs équipes respectives qu'ils souscrivaient au Code à titre personnel. Signe de leur intérêt marqué pour le Code et de leur détermination à le faire appliquer, certains bureaux de pays ont sollicité l'aide du Bureau de la déontologie pour organiser des séances d'information à l'intention de tous les membres de leur personnel. Le Bureau a lui-même entrepris d'élaborer un programme de formation au Code de conduite, fondé sur des jeux d'hypothèses et privilégiant l'interactivité, qui sera testé en 2023 dans certains bureaux de pays, auprès de plusieurs groupes d'employés.
44. Afin d'atteindre l'objectif stratégique 2 de sa stratégie, et compte tenu de l'indicateur de performance clé défini dans son plan de travail annuel<sup>16</sup>, le Bureau de la déontologie a continué d'appuyer l'élaboration de politiques en qualité de membre actif du Comité chargé de la supervision et des politiques, et en répondant à diverses demandes d'examen de politiques et de procédures reçues de la direction et de divers bureaux et unités. Parmi les politiques, orientations et autres documents institutionnels passés en revue par le Bureau afin d'intégrer des considérations de nature déontologique dans les pratiques courantes et de favoriser l'émergence d'une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie, on peut citer la circulaire du Directeur exécutif sur la révision du cadre régissant l'engagement et la promotion du personnel recruté sur le plan national et la promotion à la classe D-2, la stratégie institutionnelle actualisée en matière d'évaluation et la circulaire de la nouvelle Directrice exécutive relative à la structure de gouvernance axée sur la protection des données personnelles.
45. En outre, le Bureau de la déontologie a été consulté au sujet des questionnaires du Corps commun d'inspection (CCI) concernant *l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies* ainsi que *l'examen des mesures et des mécanismes visant à prévenir et à combattre le racisme et la discrimination raciale dans le système des Nations Unies*. Le Bureau a aussi continué d'aider la direction à donner suite aux recommandations formulées par le CCI dans ses rapports sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et sur l'examen de la gestion des partenaires d'exécution dans les entités des Nations Unies.

---

<sup>15</sup> Circulaire OED2022/014 du Directeur exécutif, [Code de conduite du PAM](#).

<sup>16</sup> Le Bureau de la déontologie a atteint l'indicateur de performance clé relatif à ce domaine de son mandat en examinant 100 pour cent de l'ensemble des demandes de contribution, notamment à l'élaboration de politiques, normes, pratiques et processus organisationnels.

46. La promotion d'une culture de la déontologie nécessite la participation et la collaboration des intervenants compétents du système de justice interne (notamment la Sous-Division des relations avec le personnel, le Bureau des services juridiques, le Bureau des inspections et des enquêtes, et le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation) et, plus généralement, du Département de la culture organisationnelle. De nombreuses dispositions ont été prises pour renforcer la coopération et la coordination avec les bureaux concernés – notamment entretenir une collaboration fructueuse, et rationaliser et expliciter les processus, pour les rendre plus cohérents et faire en sorte que les employés en aient une compréhension claire.
47. Le Bureau de la déontologie a encore renforcé sa collaboration avec la Division de la gestion des risques; il a, entre autres, remanié les questions relatives à la déontologie et à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles figurant dans le questionnaire utilisé dans le cadre du cycle annuel d'élaboration des assurances du Directeur exécutif, auquel tous les hauts responsables du PAM doivent répondre de manière à confirmer, éléments probants à l'appui, l'efficacité des systèmes de contrôle interne qu'ils ont mis en place dans leurs bureaux respectifs.
48. En 2022, en application d'une recommandation<sup>17</sup> du CCI, le Bureau de la déontologie a continué de s'employer, à repérer et recenser les conflits d'intérêts les plus fréquents au PAM, de répertorier les risques qui en découlaient pour l'organisation et, lorsque c'était nécessaire et envisageable d'un point de vue pratique, d'élaborer lui-même des outils pour parer à ces risques ou les atténuer. En collaboration avec la Division de la gestion des risques, le Bureau a commencé par consulter les bureaux régionaux, puis a mené en ligne une enquête approfondie auprès de plus de 250 employés de l'ensemble des services du PAM. Plus de 150 réponses ont été reçues. Parallèlement, le Bureau de la déontologie a animé des séances d'information avec le Bureau de l'audit interne et le Bureau des services juridiques, et analysé les résultats de l'enquête en ligne avec l'appui de la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances. Sur la base des résultats de cette analyse, ainsi que des commentaires en retour recueillis lors d'entretiens approfondis complémentaires menés avec certains bureaux de pays, des recommandations ont été formulées quant aux mesures qu'il conviendrait de prendre pour atténuer les conflits d'intérêts de portée institutionnelle. Ces recommandations ont été présentées au Comité chargé de la supervision et des politiques à la fin de l'année; le Bureau de la déontologie les mettra en œuvre en 2023.

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

49. Les activités de formation, d'information et de sensibilisation sont des composantes fondamentales du mandat du Bureau de la déontologie. En dispensant aux employés une formation aux normes de conduite et en insistant sur les valeurs fondamentales du PAM en matière de déontologie, le Bureau leur donne les moyens de prendre des décisions conformes à la déontologie et de servir au mieux, par leur comportement irréprochable, les intérêts du PAM.
50. En début d'année, le Bureau de la déontologie a redéfini sa stratégie d'image, en adoptant une formulation simple pour décrire le cœur de cible de son action. Il a commencé par souligner l'importance de la confiance: l'objectif du PAM est de sauver des vies et de changer la vie et, pour y parvenir, il a besoin que les populations auxquelles il vient en aide, les donateurs, les États membres et le grand public aient confiance en lui et en tous ses employés. Tous ceux qui travaillent pour le PAM, ou à ses côtés, doivent gagner cette confiance en agissant toujours de manière irréprochable.

---

<sup>17</sup> Ibid.

51. Face aux situations à haut risque dans lesquelles le PAM agit et compte tenu de la diversité et de la pluralité culturelle de ses effectifs, présents dans plus de 120 pays et territoires, il est essentiel, pour que sa bonne réputation et l'efficacité de ses services soient préservées, que tous les employés comprennent et respectent ses principes et ses attentes en matière de déontologie, qui sont les mêmes pour tous les titulaires d'un contrat du PAM et dans tous les lieux d'affectation. Il faut donc privilégier des campagnes d'information, de sensibilisation et d'éducation – menées sous diverses formes et dans différents cadres – qui aient pour objectif d'aider les employés à repérer d'éventuels dilemmes d'un point de vue déontologique et à prendre des décisions conformes à l'intérêt supérieur du PAM.
52. Toujours en 2022, le Bureau de la déontologie a adopté une nouvelle approche de la formation et de la communication. Elle était auparavant réactive et axée sur la demande; elle est désormais plus anticipative, axée sur les besoins et ciblée. Pour ce faire, il a procédé à une révision minutieuse des supports de formation existants, puis il a élaboré de nouveaux supports de formation et d'information adaptés aux besoins des bureaux de pays et conçus spécialement à leur intention. En outre, avec l'aide de la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances, le Bureau de la déontologie a procédé à une cartographie des risques en matière de déontologie, qui lui a permis de recenser les bureaux de pays et les bureaux régionaux où des problèmes d'ordre déontologique étaient les plus susceptibles de se poser, et sur la base de laquelle il a ensuite classé par ordre de priorité et ciblé ses activités de prévention et de communication.
53. Les résultats de l'analyse décrite au paragraphe ci-dessus ont permis au Bureau de la déontologie de fournir une aide ciblée et orientée vers le terrain, notamment en menant des séances de formation spécialisées dans de nombreux bureaux de pays, dont ceux du Cameroun, de la Gambie, du Guatemala, de l'Indonésie, de Madagascar, des Philippines, de la Sierra Leone et du Zimbabwe – sachant qu'il est envisagé de mener de telles séances au Burkina Faso, en Colombie, au Mali, en Ouganda, en République centrafricaine, en République démocratique du Congo, en Somalie, au Tchad et en Türkiye.
54. En outre, le Bureau de la déontologie a expérimenté des activités de communication anticipative auprès de bureaux situés dans des pays où des élections allaient se tenir à brève échéance, afin de rappeler à tous les membres du personnel qu'en leur qualité d'employés du PAM, ils devaient faire preuve d'impartialité, d'incorruptibilité et de loyauté à l'égard du PAM. Toujours en 2022, le Bureau a également expérimenté un modèle de prise de décisions respectueuses de la déontologie à l'intention des hauts responsables et des employés, adapté à tous les postes et à tous les grades. Lorsqu'ils travaillent dans un environnement instable, et en particulier s'il se produit des événements susceptibles de mettre à l'épreuve leur intégrité, l'application du principe de responsabilité, leur impartialité et leur neutralité, il importe au plus haut point que les employés prennent des décisions respectueuses de la déontologie et puissent régler les dilemmes personnels d'ordre déontologique.
55. Dans le cadre de ses initiatives de sensibilisation, le Bureau de la déontologie a remanié sa page Web sur l'intranet, et a notamment mis en ligne un document de deux pages, en anglais, en arabe, en espagnol et en français, dans lequel il souhaite la bienvenue aux nouveaux employés du PAM et leur présente les règles de base de la déontologie, et un autre document d'information portant sur les principes déontologiques essentiels, qui est destiné aux dirigeants. Le document destiné aux nouveaux employés a aussi été adressé aux collègues qui avaient rejoint l'opération du PAM en Ukraine.

56. La formation des cadres en matière de déontologie incite ceux-ci à réfléchir aux comportements et aux pratiques professionnelles vertueux et harmonieux sur le lieu de travail et à les encourager. À cet égard, le Bureau de la déontologie a été invité à participer au programme d'orientation destiné aux directeurs de pays et à leurs adjoints, organisé par la Division des ressources humaines. Le Bureau a animé une séance intitulée *Leading Ethically: Enhancing ethical decision-making skills* (Diriger dans le respect de la déontologie: renforcer les compétences en matière de prise de décisions conformes à la déontologie). Sur la base d'études de cas ancrées dans la réalité, on s'est concentré sur les moyens de régler des dilemmes de nature déontologique complexes, en expliquant le rôle que joue le Bureau de la déontologie, à savoir formuler des orientations propres à aider les directeurs de pays et leurs adjoints à faire les bons choix.
57. Les modules obligatoires de formation en ligne à la déontologie sont restés disponibles en anglais, en arabe, en espagnol et en français pour tous les employés; ils s'inscrivent dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences, et s'adressent aussi aux employés qui sont en période d'essai. Au 31 décembre 2022, 97 pour cent des employés<sup>18</sup> avaient suivi avec succès le premier module et 96 pour cent les deuxième et troisième modules. Par rapport à 2021, il s'agit d'une amélioration considérable, probablement due aux messages adressés individuellement aux directeurs régionaux, dans lesquels il leur était demandé de communiquer le pourcentage de leur personnel qui avait suivi avec succès l'ensemble des modules et, le cas échéant, d'appuyer l'action du Bureau en engageant les employés à satisfaire à cette obligation. Le Bureau de la déontologie a fait appel à un prestataire externe pour procéder à l'actualisation du contenu de ses formations en ligne à la déontologie obligatoires ainsi qu'à l'élaboration de modules de remise à niveau portant sur certains enjeux et dilemmes ayant trait à la déontologie.
58. Le Bureau de la déontologie a continué d'assurer en ligne des séances d'initiation à la déontologie, considérées comme obligatoires pour les nouveaux arrivants au Siège (qu'il s'agisse de nouveaux employés ou d'employés réaffectés au Siège). De même, la Directrice du Bureau de la déontologie a continué de rendre compte chaque trimestre au Conseil d'administration et au Comité consultatif de contrôle indépendant. Le Bureau a poursuivi l'examen des formulaires de déclaration des conflits d'intérêts et d'affirmation d'indépendance des membres du Comité consultatif et, le cas échéant, formulé des avis.
59. Les campagnes de communication internes sont une composante essentielle de l'action menée par le Bureau de la déontologie et sont déterminantes pour l'instauration d'une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie.
60. En 2022, outre la campagne de sensibilisation accompagnant l'entrée en vigueur du Code de conduite actualisé (qui est décrite au paragraphe 43), le Bureau de la déontologie a aussi organisé la campagne de sensibilisation aux politiques et pratiques en matière de cadeaux, menée chaque fin d'année. Le double objectif de cette campagne était de fournir des directives en amont et de prévenir les conflits d'intérêts susceptibles de se faire jour lorsque des employés reçoivent ou acceptent des cadeaux. Plus spécifiquement, il s'agissait de rappeler à tous les employés du PAM qu'ils sont tenus de refuser sans attendre tout cadeau éventuel, de rappeler cette obligation aux partenaires et de les encourager à ne pas offrir de cadeaux au PAM ou à ses employés. Comme les années précédentes, à l'occasion de la campagne, des modèles de messages à adresser aux partenaires locaux ont été présentés aux directeurs de pays et de division; la Directrice du Bureau de la déontologie a adressé un courriel à l'ensemble du personnel; le Bureau de la déontologie et la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement ont adressé un courriel commun aux milliers de

---

<sup>18</sup> L'effectif total des employés du PAM actifs au 31 décembre 2021 était de 21 259.

partenaires opérationnels du PAM dans le monde entier, ainsi qu'aux partenaires locaux avec lesquels le Siège travaille.

61. Un nouveau module d'apprentissage en ligne a vu le jour en 2022: très concis, pragmatique et agréable à suivre, il porte sur les politiques et procédures du PAM en matière de cadeaux. Ce module a reçu des appréciations très positives et un fort pourcentage d'employés a suivi cette formation en ligne jusqu'au bout, ce qui s'est traduit par un nombre important et accru de déclarations en décembre via le registre électronique, ainsi que par un nombre surprenant de demandes d'information de la part d'employés du PAM. Ces demandes demeurent l'occasion de promouvoir les principes de la déontologie auprès des employés et de les encourager à agir de façon appropriée, autrement dit à prendre des décisions fondées sur les valeurs et normes du PAM plutôt que sur leurs intérêts ou besoins personnels.

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

62. En tant qu'organe référent du PAM pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a continué d'appuyer l'exécution des programmes exempte de tout manquement, en suivant une approche globale en matière de protection et de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, qui place au centre les personnes survivantes et les victimes, et en adoptant des mesures pour que la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles soit assurée d'une manière durable et sur le long terme. Tout au long de 2022, il a appliqué aux systèmes et activités du PAM une démarche qui remédie efficacement aux facteurs contribuant à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, instauré des environnements plus sûrs pour les personnes auxquelles le PAM apporte une assistance et privilégié les interventions fondées sur des activités de nature à prévenir les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles.
63. Une politique générale et une stratégie définissent le cadre général de l'action du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Bureau de la déontologie a continué d'actualiser la circulaire de la Directrice exécutive intitulée "Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles". Après avoir communiqué le projet de circulaire révisée aux membres du Comité chargé de la supervision et des politiques, le Bureau y a incorporé leurs observations et a mené de nouvelles consultations. La circulaire actualisée devrait entrer en vigueur en 2023.
64. Le Bureau de la déontologie a commencé à aider les bureaux régionaux et les bureaux de pays à intégrer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles aux stades de l'élaboration et de l'établissement des plans stratégiques de pays, cette question devant être systématiquement incluse dans les rapports annuels de pays soumis au Siège, dans lesquels les risques posés, les difficultés rencontrées et les progrès accomplis en la matière à l'échelle des bureaux de pays doivent être mis en relief.
65. En outre, avec pour objectif de renforcer les connaissances et les compétences des bureaux de pays en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a continué d'appuyer certaines initiatives menées, entre autres, par les Bureaux du PAM en Eswatini, dans l'État de Palestine, au Mali, en République arabe syrienne et au Zimbabwe. À ce titre, il a notamment mis au point des supports visant à sensibiliser les bénéficiaires, des éléments d'identification et une formation destinée aux membres du personnel et aux partenaires. Dès le début du conflit en Ukraine, un appui a été fourni au personnel participant aux activités du PAM dans ce pays. Ainsi, le Bureau de la déontologie a aidé l'équipe d'intervention d'urgence à prévenir les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'encontre des bénéficiaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Ukraine, en dispensant des avis à l'équipe au sujet de diverses questions, comme le fonctionnement des dispositifs interorganisations qui orientent les bénéficiaires vers les services compétents, le cas échéant. Dans ce cadre, des référents pour les questions de protection contre

- l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été nommés en Ukraine et dans les pays voisins, qui ont reçu une formation au moment de leur entrée en fonctions, ainsi que des documents rédigés dans les langues locales, à communiquer au personnel et aux partenaires, à mettre en évidence dans certains sites pour distribution, et destinés à servir de base pour l'information des membres du personnel lors de séances de sensibilisation.
66. Le nombre d'avis émis au sujet de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est resté stable en 2021, avec plus de 300 demandes reçues. Il s'agissait notamment de demandes d'appui au renforcement des capacités, d'outils de formation et de ressources pédagogiques, de conseils sur des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et sur l'assistance aux victimes, et de demandes d'aide pour la rédaction et l'examen de documents liés aux politiques, tels que les procédures opératoires normalisées et les plans de travail des bureaux de pays en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
  67. Le renforcement des capacités et des connaissances des employés du PAM, y compris les référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et des partenaires coopérants dans ce domaine est resté un objectif du Bureau de la déontologie: à cet effet, il a poursuivi les initiatives en cours et mené des projets ponctuels, et organisé des séances à l'intention de l'ensemble du personnel, ainsi que des stages de formation de formateurs dans des bureaux de pays de toutes les régions.
  68. À titre d'exemple, le Bureau de la déontologie a lancé un projet axé sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en première ligne, conjointement avec l'Organisation internationale pour les migrations et en partenariat avec Traducteurs sans frontières: il s'agissait d'enseigner des connaissances essentielles en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de manière accessible et facile à comprendre, à ceux qui travaillent en première ligne, qu'il s'agisse des chauffeurs, des agents de sécurité, des agents recenseurs, des traducteurs, des personnes distribuant l'aide, de prestataires de services financiers, ou d'autres prestataires. Les supports pédagogiques utilisés dans le cadre de cette campagne, regroupés derrière le slogan *Together We Say No* (Ensemble, nous disons non), sont disponibles en 22 langues – il s'agit notamment d'imprimés illustrés, de messages audio et de ressources multimédia inspirés de commentaires en retour de plus de 3 000 humanitaires ayant travaillé en première ligne dans plus de 80 pays. Le projet a fait l'objet d'un lancement mondial en ligne par le Comité permanent interorganisations, puis, en présentiel, lors de réunions officielles en Colombie et au Sénégal (pour l'Afrique de l'Ouest). Enfin, le Bureau de la déontologie a organisé une série de webinaires en arabe, en anglais, en espagnol et en français avec les référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'objectif étant de leur donner des lignes directrices pour la diffusion des matériels de campagne, qui doivent devenir des outils de base pour le personnel travaillant en première ligne, celui-ci pouvant ainsi veiller à ce que les programmes soient exécutés sans risque pour les bénéficiaires. Une deuxième phase du projet, qui ciblera les bénéficiaires et les communautés, sera élaborée en 2023.
  69. Dans le cadre du suivi de l'initiative de sensibilisation *Speak Up* (Briser le silence), le Bureau de la déontologie et la Sous-Division des relations avec le personnel ont élaboré un programme de formation intitulé "Briser le silence! Changez les choses! Lutter contre l'inconduite sexuelle au PAM", qui explique comment contrer l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel dans l'organisation. Ce programme a été progressivement mis en place à l'échelle mondiale en 2022, en premier lieu dans les bureaux considérés comme hautement prioritaires.

70. Le Bureau de la déontologie a continué de renforcer son action de coordination et d'information sur ces questions; à ce titre, il a collaboré activement, dans une optique préventive, avec un réseau d'environ 400 référents (en poste dans chaque bureau de pays et bureau régional), et les a rapidement épaulés sur ces questions en organisant des activités de sensibilisation et des séances d'accueil pour les nouveaux référents, mais aussi en échangeant régulièrement avec eux et en répondant à leurs questions.
71. En outre, depuis juin 2019, tous les référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles doivent suivre un module de formation en ligne conçu spécifiquement pour les aider à exercer leurs responsabilités. En 2022, le Bureau de la déontologie a mis à jour le contenu du module, dont la version actualisée contient plus d'études de cas et de mises en situation, ainsi que des outils et des documents que les référents peuvent télécharger et qui sont faciles à adapter et peuvent être conservés, puis consultés ultérieurement. Le module actualisé sera mis en service en 2023.
72. En concertation avec une société spécialisée dans la formation des adultes, le Bureau de la déontologie a élaboré un nouveau module de formation interactif et prenant en compte divers cas de figure, spécifiquement destiné aux équipes de direction des bureaux de pays. Ce module vise à aider les équipes à mieux appréhender les principales difficultés posées par les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi qu'à leur prodiguer des conseils pratiques pour qu'elles puissent régler les problèmes, de nature complexe, lorsqu'ils se posent – responsabilité qui leur incombe. Il a d'abord été expérimenté par le Bureau du PAM en Colombie, et l'équipe de direction du Bureau du PAM au Yémen a été la première à l'utiliser après sa mise en service officielle. Son lancement mondial est prévu en 2023.
73. Dans le cadre de l'action menée pour détecter, atténuer et gérer les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles parmi les partenaires coopérants et renforcer la capacité de ces derniers de garantir une exécution des programmes exempte de tout manquement, le Bureau de la déontologie a continué d'appuyer l'utilisation de l'outil d'évaluation des capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Cet outil de vérification visant à évaluer les capacités des partenaires de manière harmonisée a été élaboré par le PAM, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés en coordination avec le Comité permanent interorganisations et les membres du groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles. Il constitue un élément clé des mesures de gestion des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et donne aux organisations partenaires sur le terrain suffisamment de leviers pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et intervenir le cas échéant. En outre, du fait qu'il rend possible une évaluation unique des partenaires communs, il a pour effets d'accroître la transparence et de raccourcir les procédures.
74. Le Bureau de la déontologie a engagé un consultant spécialement chargé des questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des partenariats, afin de faciliter la mise en service de l'outil d'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Cet outil a été expérimenté par certains bureaux de pays, notamment au moyen de missions d'appui, et des séances de formation et de renforcement des capacités ont été menées à l'intention des référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des employés qui sont responsables de la gestion des partenaires coopérants et pilotent la mise en place de l'outil. Des séances ont également été menées directement auprès des partenaires coopérants.

75. En octobre 2022, le Bureau de la déontologie a organisé un séminaire de réflexion sur les enseignements tirés des activités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, auquel ont participé les référents pour ces questions et des membres du personnel chargés de la gestion des partenaires coopérants qui sont responsables de la mise en œuvre de l'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans certains pays. Des collègues des Bureaux du PAM au Burkina Faso, en Éthiopie, au Myanmar, au Nigéria, au Pakistan, au Rwanda, au Soudan du Sud, en République bolivarienne du Venezuela et en République démocratique du Congo ont également assisté à ce séminaire. L'objectif était pour les participants de se familiariser avec des compétences spécialisées et des bonnes pratiques pour la mise en œuvre et la traduction sur le plan opérationnel du protocole des Nations Unies relatif aux partenaires d'exécution, ainsi que de l'outil d'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et de faciliter l'examen ou l'élaboration d'orientations et de documents destinés à être utilisés dans le cadre de tous les programmes, à l'échelle mondiale. Les conclusions du séminaire serviront au PAM à établir la stratégie de lancement progressif de l'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (2023).
76. Le Bureau de la déontologie a aussi contribué à l'intégration de l'outil d'évaluation des capacités sur le portail des partenaires de l'ONU. Lorsqu'il sera achevé, le module du portail sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles permettra aux organismes des Nations Unies de transmettre les résultats des évaluations des risques menées par les partenaires à l'ensemble des entités du système des Nations Unies, grâce à une méthode d'évaluation commune, ce qui aura pour effet de renforcer les garanties et de rendre les mesures adoptées contre l'exploitation et les atteintes sexuelles encore plus appropriées.
77. En dernier lieu, le PAM, en la personne du Directeur exécutif, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ce qui a permis au Directeur exécutif lui-même, au Directeur exécutif adjoint et à d'autres responsables de contribuer directement au renforcement et à l'harmonisation des interventions menées dans ce domaine à l'échelle du système des Nations Unies. Le PAM a également participé aux travaux du groupe consultatif technique du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi qu'aux travaux d'autres groupes techniques des Nations Unies et interorganisations.

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

78. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué de collaborer avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies en prenant part à des réunions mensuelles et en mettant ses compétences spécialisées à disposition lors de consultations consacrées à des questions présentant un intérêt commun. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui réunit les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et des organes et programmes ayant une administration distincte, est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat; il a pour mission de mettre en place un ensemble homogène de normes et de principes déontologiques et peut être consulté sur des questions complexes d'ordre déontologique intéressant l'ensemble des entités du système des Nations Unies.

79. Tout en poursuivant ses activités en cours, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pris en 2022 des mesures de nature à intensifier encore la collaboration en matière de formation, de sensibilisation et d'information en inscrivant à titre permanent un nouveau point à l'ordre du jour de ses réunions mensuelles, en élaborant des messages communs sur des thèmes d'intérêt commun et en communiquant des informations relatives aux missions prévues afin que les employés d'autres organisations puissent éventuellement y participer. En décembre 2022, ainsi que l'avait proposé le PAM, le Groupe est convenu de créer à titre expérimental, en 2023, un sous-groupe sur les communications qui aurait pour tâche d'instaurer le partage des connaissances entre institutions, ce qui favoriserait le renforcement de la collaboration et de l'harmonisation entre les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi qu'une utilisation plus rationnelle des ressources.
80. Le Bureau de la déontologie a continué de participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui réunit les déontologues des entités du système des Nations Unies, des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales. Établi avec pour mission d'épauler l'action menée par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies en ce qui concerne les questions de déontologie, le Réseau Déontologie offre à ses membres la possibilité d'échanger des informations et de bonnes pratiques en matière de développement professionnel et d'évaluation comparative. Des représentants du Bureau de la déontologie ont participé à la conférence annuelle du Réseau Déontologie et mené un dialogue approfondi avec d'autres déontologues sur des thèmes d'intérêt commun, tels que les conflits d'intérêts, les activités extérieures et le recours aux sciences comportementales pour accroître le respect de la déontologie, ou encore l'exploitation de l'analyse des données.

## **VI. Observations et conclusions**

81. Tout au long de 2022, le Bureau de la déontologie a continué d'aider le PAM à faire prospérer une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie et sur l'intégrité, et de s'employer à prévenir, atténuer et gérer les risques d'atteinte à la déontologie ou à la réputation du PAM. Par ailleurs, il s'est attaché à faire évoluer son positionnement au sein du PAM en intensifiant sa collaboration avec les instances internes compétentes et à se mobiliser et à nourrir les échanges toujours plus activement, en mettant l'accent sur les priorités du terrain.
82. En 2022, le Bureau de la déontologie a atteint tous les objectifs qui avaient été énoncés dans sa stratégie pour 2021-2022. Il a continué de progresser dans tous les domaines relevant de son mandat, en privilégiant une démarche plus orientée vers le terrain, préventive et volontariste de l'examen et du règlement des enjeux déontologiques qui se faisaient jour. Il a consacré une attention et des efforts particuliers à la réalisation de son objectif stratégique 1 et à l'application d'une méthode structurée et fondée sur les données, pour être en mesure d'axer la sensibilisation sur les domaines d'activité et les bureaux qui présentaient les risques les plus élevés ou suscitaient les préoccupations les plus vives.
83. En s'appliquant à détecter les conflits d'intérêts et à éviter qu'ils ne se cristallisent, à alerter le PAM en cas de risque majeur, à prévenir les actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et à éviter les allégations de représailles, le Bureau de la déontologie contribue pour beaucoup à aider les employés à prendre les bonnes décisions et à surmonter les difficultés d'ordre déontologique dans leur travail quotidien, face à un monde complexe où les valeurs, les principes et les normes sont soumis à des tensions, voire menacés. La déontologie consiste à faire ce qu'il faut au bon moment et pour les bonnes raisons, en particulier en l'absence de regard extérieur. Des décisions et des opérations conformes à la déontologie sont garantes d'une institution digne de confiance, crédible et respectée et aident le PAM à accomplir sa mission – sauver des vies et changer la vie.

## ANNEXE

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

TABLEAU 1: CLASSIFICATION DES AVIS, PAR CATÉGORIE ET EN FONCTION DU LIEU D'ORIGINE DE LA DEMANDE*							
	Siège/ bureaux de liaison	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique	Bureau régional pour le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord et l'Europe orientale	Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest	Bureau régional pour l'Afrique australe	Bureau régional pour l'Afrique de l'Est	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>69</b>	<b>96</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>44</b>
Questions d'ordre professionnel	62	26	41	11	13	17	20
Cadeaux, prix, distinctions honorifiques et invitations	18	6	2	4	2	1	0
Activités extérieures	93	26	25	21	33	16	14
Relations familiales	4	5	7	1	2	4	4
Autres	59	4	11	3	5	4	2
Allégations de comportement répréhensible	9	2	10	4	1	4	4

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

## Liste des sigles utilisés dans le présent document

CCI          Corps commun d'inspection