



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

Conseil d'administration

Session annuelle
Rome, 24–28 juin 2024

Distribution: générale	Point 4 de l'ordre du jour
Date: 13 mai 2024	WFP/EB.A/2024/4-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 2023

Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2024, après avoir été communiqué directement à la Directrice exécutive conformément aux dispositions du paragraphe 6.2 de la circulaire 2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM.

Le rapport donne une vue d'ensemble des activités que le Bureau de la déontologie a menées et des résultats qu'il a obtenus durant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Il est structuré en fonction des domaines relevant de la compétence du Bureau, à savoir:

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

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

Coordonnatrice responsable:

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

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2023" (WFP/EB.A/2024/4-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 pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 et en livre une analyse qui est complétée, s'il y a lieu, par des informations sur certaines des activités prévues pour 2024.
2. Conformément aux dispositions de la circulaire ED2008/002¹, le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer un rapport annuel sur ses activités au directeur exécutif du PAM, qui soumet ensuite le rapport au Conseil d'administration. Il est en outre tenu de présenter un projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies, pour examen².
3. Le Bureau de la déontologie est un organe indépendant, dont le responsable relève du directeur exécutif du PAM, auquel il rend compte de son action. De plus, le Bureau communique régulièrement des comptes rendus au Conseil d'administration et au Comité consultatif de contrôle indépendant. Toutes les activités du Bureau sont menées dans le respect des principes de confidentialité et d'indépendance.

II. Rappel

4. Le Bureau de la déontologie a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002 relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui allait dans le sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11³.
5. Le Bureau entretient une culture de la déontologie et de la responsabilité et a pour mission de veiller à ce que tous les employés du PAM⁴ s'acquittent de leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes, conformément aux valeurs du PAM, aux normes et aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, aux Normes de conduite de la fonction publique internationale⁵, au Code de conduite du PAM⁶ et aux autres politiques et pratiques pertinentes.
6. La stratégie du Bureau de la déontologie pour 2021-2022 et son extension jusqu'en 2023 avaient été approuvées par le Directeur exécutif alors en poste. Une nouvelle stratégie sera mise en place pour 2024-2026.
7. Une stratégie séparée pour 2021-2023 ayant trait à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a été élaborée afin d'indiquer au Bureau de la déontologie les mesures stratégiques et techniques à prendre dans ce domaine. Cette stratégie a été prolongée de six mois de manière à ce que la nouvelle stratégie en la matière pour 2024-2026 puisse tenir compte des résultats de l'évaluation stratégique relative à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui s'est achevée début 2024.

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

² 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).

³ Ibid.

⁴ Au 31 décembre 2023, le Bureau de la déontologie œuvrait au service de 23 955 employés dans plus de 120 pays et territoires.

⁵ Commission de la fonction publique internationale. 2013. [Normes de conduite de la fonction publique internationale](#).

⁶ Circulaire du Directeur exécutif OED2022/014, [Code de conduite du PAM](#).

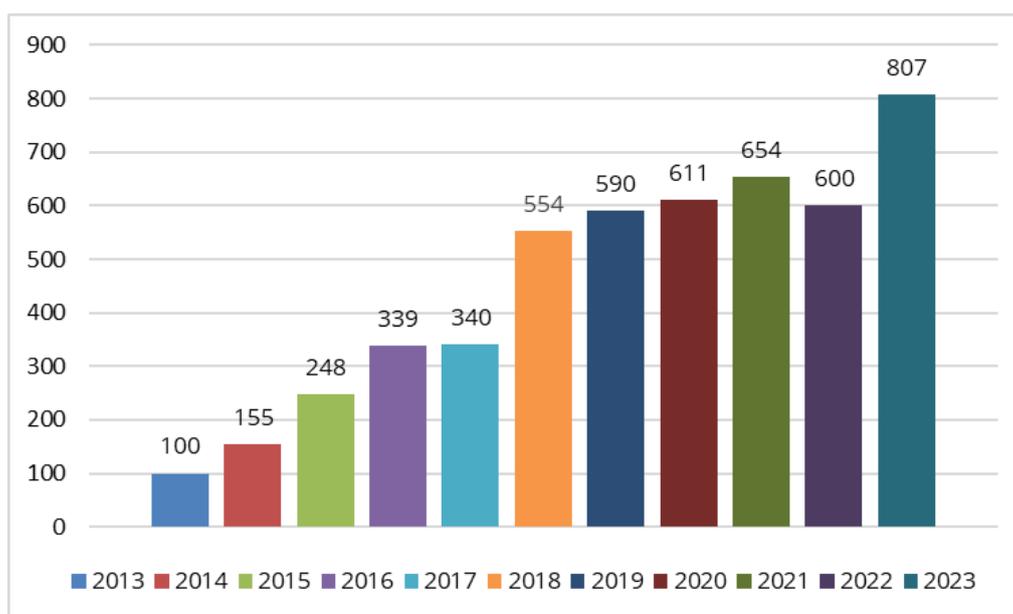
III. Activités du Bureau de la déontologie

8. La mise en place et le maintien d'une culture organisationnelle de la déontologie et de l'intégrité exigent un travail de fonds axé sur le soutien et la sensibilisation. En 2023, le Bureau de la déontologie a continué de sensibiliser et de conseiller le PAM et ses employés en matière de prévention, d'atténuation et de gestion des risques d'ordre déontologique et des risques d'atteinte à la réputation du PAM, un élément essentiel à l'appui de la performance des programmes et des opérations du PAM.

A. Avis et orientations

9. L'offre d'avis et d'orientations confidentiels constitue l'un des principaux domaines du mandat du Bureau de la déontologie car, de cette façon, le Bureau aide directement les employés du PAM, à tous les niveaux, à connaître les risques d'ordre déontologique et à prendre des décisions éclairées.
10. Les avis fournis par le Bureau de la déontologie appuient la gestion des éventuels conflits d'intérêts et le respect des règles et normes de conduite applicables tout en représentant pour le Bureau un moyen important de susciter la confiance.
11. En 2023, le Bureau de la déontologie a enregistré 807 demandes d'avis et d'orientations (figure 1), ce qui représente une augmentation de 34,5 pour cent par rapport à 2022.

Figure 1: Avis formulés, 2013-2023*

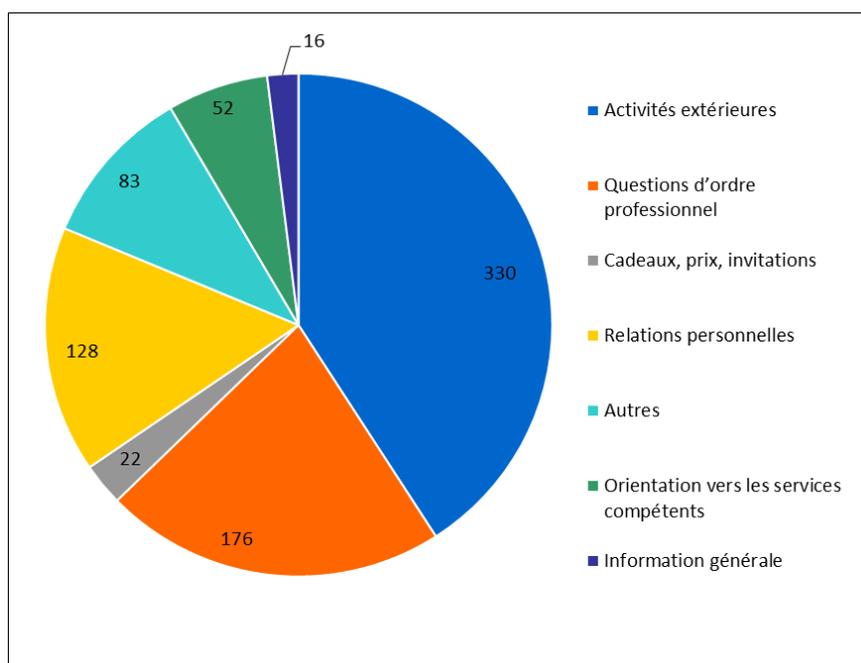


* Hors avis relatifs au programme annuel de déclaration ou à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

12. Malgré cette progression, les avis ont continué à être fournis avec efficacité et rapidité, la majeure partie des demandes étant traitées dans les 48 heures ou, si un complément d'information s'avérait nécessaire, dans les cinq jours. Les enquêtes facultatives de satisfaction, utilisées depuis octobre 2022, ont fait apparaître que 96 pour cent des personnes ayant répondu étaient "satisfaites" ou "très satisfaites", tant des conseils reçus que de la rapidité avec laquelle ils avaient été donnés.

13. La recrudescence des demandes est probablement liée, à la fois, au dialogue de plus en plus actif instauré par le Bureau de la déontologie avec les bureaux de pays depuis 2022, et à l'accroissement du nombre de missions effectuées en personne dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays en 2023. Les sessions de formation en présence se sont avérées être particulièrement efficaces s'agissant de sensibiliser au cadre déontologique du PAM et d'encourager une déclaration plus exhaustive des conflits d'intérêts, comme en témoignent la multiplication des prises de contact avec le Bureau de la déontologie et des demandes d'avis qu'il a reçues après la tenue de ces sessions, et les résultats des enquêtes menées après les formations (voir la partie E ci-après).

Figure 2: Demandes d'avis relatifs à la déontologie, par catégorie, 2023*



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

14. Dans la figure 2, les demandes d'avis sont classées par catégorie. En 2023, le Bureau de la déontologie a apporté quelques modifications mineures aux catégories qu'il emploie pour répertorier ses avis afin de pouvoir suivre les tendances avec davantage de précision. La catégorie "Relations familiales" a été élargie et renommée "Relations personnelles" de manière à englober également les déclarations relatives aux connaissances et aux amis, susceptibles de constituer un conflit d'intérêts personnel. La catégorie "Allégations de fautes" a été remplacée par la catégorie "Orientation vers les services compétents" car le Bureau de la déontologie transmet les allégations de ce type aux voies et mécanismes pertinents disponibles au sein du PAM. Une nouvelle catégorie intitulée "Information générale" a été créée pour enregistrer les demandes d'information sur des points de déontologie en lien avec les politiques, les directives et le site Web interne.
15. Comme les années précédentes, le nombre le plus élevé de demandes d'avis, représentant 41 pour cent du total, a concerné des activités extérieures au PAM avec 330 demandes (contre 228 en 2022), portant le plus souvent sur des activités rédactionnelles, des discours, ou la tenue de cours. Le Bureau de la déontologie est conscient des avantages que de telles relations et collaborations avec des réseaux professionnels, universitaires ou scientifiques apportent aux employés, et les avis qu'il a fournis ont porté sur la compatibilité des activités avec les intérêts du PAM et sur les mesures prises pour atténuer tout conflit effectif, potentiel ou perçu avec la fonction exercée par le demandeur et avec l'engagement qu'il a pris d'être impartial, indépendant et loyal envers le PAM.

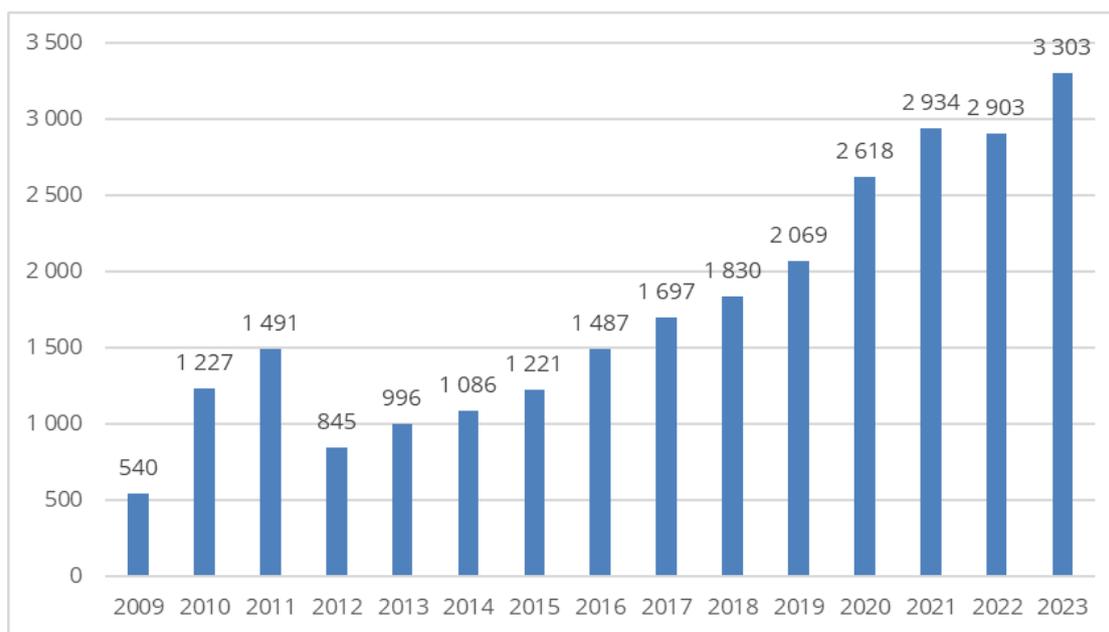
16. En septembre 2023, le Bureau a mis en place une version révisée numérique du formulaire utilisé par les employés pour demander des avis sur les activités extérieures, ce qui a contribué à améliorer l'efficacité du processus et favorisé une meilleure analyse des données. Les travaux se sont poursuivis sur un projet de circulaire révisée de la Directrice exécutive visant à clarifier les règles et procédures du PAM applicables aux activités extérieures, notamment sur la base de consultations menées auprès d'autres entités des Nations Unies. Le PAM est d'ailleurs à la tête du groupe de travail du Groupe de la déontologie des Nations Unies chargé d'étudier la question des activités extérieures.
17. Les demandes d'avis relevant de la catégorie "Questions d'ordre professionnel" sont arrivées à la deuxième place, avec 176 demandes, contre 190 en 2022. La majeure partie d'entre elles émanaient de la Division des ressources humaines et concernaient l'évaluation des conflits d'intérêts potentiels déterminés au moyen des formulaires de déclaration de conflit d'intérêts à remplir avant une nomination, qui sont soumis par les candidats durant le processus de recrutement. L'examen rigoureux et régulier des formulaires de déclaration permet au PAM de détecter les conflits d'intérêts potentiels à un stade précoce du processus et de proposer des options susceptibles de les atténuer avant une nomination. En 2023, le Bureau de la déontologie a animé plusieurs réunions d'information à l'intention des membres du personnel de la Division des ressources humaines en vue de renforcer leur capacité à utiliser le formulaire et à évaluer les conflits d'intérêts potentiels; cette collaboration se poursuit en 2024.
18. Les demandes d'avis relatives à la catégorie "Relations personnelles" ont bondi en 2023 pour atteindre 128, contre 27 dans l'ancienne catégorie "Relations familiales" en 2022. Cette augmentation est imputable à la prise en compte des demandes concernant des connaissances, des amis et d'autres personnes qui ne font pas partie des membres de la famille.
19. Outre les 22 demandes d'avis reçues en 2023 ayant trait à des cadeaux, des faveurs, des rémunérations, des distinctions honorifiques, des prix ou des invitations, et les procédures de déclaration, 150 déclarations ont été déposées sur le registre électronique des cadeaux⁷, soit moins qu'en 2022 où on en comptait 214. Les déclarations dans le registre ont été examinées et des avis ont été fournis en conséquence, mais elles n'ont pas été comptabilisées comme des demandes d'avis. Une bonne coordination avec la Division des services de gestion a contribué à simplifier la gestion physique et la cession des cadeaux, qui ont fait l'objet d'une vente aux enchères par le PAM fin 2023.

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

20. Le Bureau de la déontologie administre le programme annuel de déclaration⁸, qui constitue un garde-fou et un outil préventif de gestion des risques permettant au PAM d'honorer son engagement en matière de transparence et de renforcer la confiance du public. Le programme contribue à la détermination et à l'atténuation, voire à l'élimination, des conflits d'intérêts personnels, et ce, dans l'intérêt supérieur du PAM. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel indu.

⁷ Circulaire de la Directrice exécutive OED2017/002, [Déclaration de cadeaux](#).

⁸ 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 du Directeur exécutif OED2020/007, [Conflits d'intérêts et programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts](#).

Figure 3: Employés tenus de participer au programme de déclaration, 2009-2023

21. Le quinzième processus annuel de déclaration été lancé le 19 avril 2023. Sur 23 853 employés du PAM⁹, il a été demandé aux 3 303 employés (13,8 pour cent) remplissant les conditions requises de participer au processus (figure 3). Étant donné que 37 employés remplissant les conditions requises ont été exemptés pour des motifs divers, notamment cessation de service, départ à la retraite ou congé de longue durée, 3 266 employés ont participé au programme.
22. Dans le cadre d'une collaboration fructueuse entre le Bureau de la déontologie et la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines) concernant la relance des employés concernés n'ayant pas soumis leur réponse au questionnaire, en août 2023, 41 cas de non-conformité étaient signalés à la Sous-Division pour suite à donner et, au 31 décembre 2023, seul un employé n'avait pas encore répondu et des mesures administratives avaient été prises. En conséquence, à la fin de l'année, le taux de déclaration était de 99,9 pour cent, contre 99 pour cent en 2022.
23. En 2023, de nouvelles mesures ont été prises pour accélérer la réponse au questionnaire, par exemple l'emploi de supports de communication et de messages plus efficaces à l'intention des participants, notamment des relances personnalisées, l'envoi d'un message vidéo préparé en collaboration avec le Département de la culture organisationnelle aux membres de la haute direction, et le report supplémentaire de la date limite de réponse pour les employés assignés à des lieux d'affectation dans le cadre d'interventions d'urgence majeures coordonnées au niveau central.
24. Le Bureau de la déontologie sous-traite le dépouillement des questionnaires à une société externe. Celle-ci a signalé 166 questionnaires (5 pour cent du total reçu) dont l'examen devait être approfondi par le Bureau, concernant des conflits d'intérêts potentiels. Parmi ces questionnaires, 56 portaient sur des activités extérieures et 110 sur d'autres questions, telles que cadeaux, relations personnelles ou familiales et investissements financiers. Après examen, le Bureau a émis 111 avis: 33 relatifs à des activités extérieures et 78 à d'autres questions. Certains questionnaires n'avaient pas besoin de faire l'objet d'un avis du Bureau, car ils ne présentaient aucun changement matériel par rapport aux déclarations antérieures ou ne soulevaient aucun conflit d'intérêts au vu du complément d'information reçu ensuite par le Bureau.

⁹ Nombre total d'employés au 31 mars 2023.

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

25. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des personnes qui dénoncent des manquements est d'encourager les employés à signaler les comportements répréhensibles ou les irrégularités présumés sans crainte de faire l'objet de représailles. La politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements¹⁰ 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.
26. Le Bureau de la déontologie est chargé de conduire un examen préliminaire de chaque demande de protection contre les représailles pour déterminer s'il y a lieu de présumer la réalité des représailles et, dans l'affirmative, pour transmettre le dossier au Bureau des inspections et des enquêtes à des fins d'investigation. Avant, pendant et après l'examen préliminaire, le Bureau de la déontologie peut recommander la prise de mesures temporaires de protection de l'employé concerné. Si les représailles sont avérées, la Directrice exécutive, après avoir pris en compte toutes les recommandations formulées par le Bureau de la déontologie et en concertation avec la personne visée par les représailles, prendra les mesures correctives qui s'imposent.
27. En cas de non-établissement de présomption de représailles, la personne concernée peut demander à la Directrice exécutive de déférer la décision du Bureau de la déontologie pour un second examen. En juillet 2023, la Directrice exécutive a officialisé la décision de désigner l'organe titulaire de la présidence du Groupe de déontologie des Nations Unies comme responsable de ce second examen, comme c'est déjà le cas pour les autres membres de ce groupe.
28. En 2023, le Bureau de la déontologie a été saisi de 30 demandes liées à la protection contre les représailles. Treize d'entre elles ont donné lieu à une demande de protection contre les représailles au titre de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Huit des 13 dossiers ont été classés car aucune présomption de représailles n'a été établie; trois ont été reçus fin 2023 et étaient encore en cours d'examen au moment de la rédaction du présent rapport; et dans deux cas, il y a eu lieu de présumer la réalité des représailles et les dossiers ont été transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes. Le Bureau de la déontologie a recommandé la prise de mesures de protection de la personne concernée dans l'un de ces cas.
29. Les 17 autres dossiers étaient des demandes d'avis et d'orientations liées à des préoccupations concernant des représailles sur le lieu de travail, à des allégations de comportements abusifs ou à des désaccords sur la performance professionnelle, donc ne constituant pas des représailles au sens de la définition qu'en donne la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Dans ces cas, le plaignant a reçu des informations sur les services internes compétents susceptibles de l'aider, notamment les voies de communication à utiliser pour signaler des manquements présumés ou les autres mécanismes de recours ou, avec le consentement du plaignant, le Bureau de la déontologie a directement communiqué le dossier aux services internes compétents.

¹⁰ Circulaire du Directeur exécutif OED2020/022, [Protection against Retaliation Policy \(or Whistleblower Protection Policy\)](#).

30. Les sept demandes de protection contre les représailles, encore en suspens fin 2022 ont été classées en 2023: trois parce que aucune présomption de représailles n'a été établie; une parce que le plaignant ne souhaitait pas aller plus loin; et une parce que le plaignant n'a pas répondu aux demandes d'information du Bureau de la déontologie. Deux cas de présomption de représailles transmis pour investigation au Bureau des inspections et des enquêtes ont aussi été classés car les enquêtes n'ont pas permis de recueillir suffisamment d'éléments confirmant que des représailles avaient été exercées.
31. En moyenne, le temps mis par le Bureau de la déontologie pour mener à bien un examen préliminaire s'est établi à 15,5 jours ouvrables à compter de la réception de toutes les informations requises. Ce résultat est cohérent avec le délai de 45 jours fixé pour mener à bien un examen préliminaire, tel qu'énoncé dans la circulaire du PAM.
32. Le Bureau de la déontologie juge que le nombre de demandes reçues et le pourcentage de ces demandes entrant dans le champ d'application de la politique sont plus faibles que ce à quoi on pouvait s'attendre. L'un des éléments fondamentaux de l'action de sensibilisation menée par le Bureau de la déontologie est un module de formation sur ce thème, cependant, l'année prochaine, la poursuite de la collaboration avec la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines), le Bureau des inspections et des enquêtes et le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation sera une priorité pour à la fois améliorer la compréhension de la politique par les employés et renforcer leur confiance dans son efficacité.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

33. La conduite d'activités de sensibilisation et l'établissement d'orientations axées sur la prise en compte de normes déontologiques dans les politiques, les pratiques et les opérations du PAM constituent pour le Bureau de la déontologie un autre moyen d'aider le PAM à intégrer la déontologie à l'échelle institutionnelle et ainsi à entretenir une culture de la déontologie permettant au PAM de fonctionner d'une manière ouverte, transparente et juste.
34. En 2023, le Bureau de la déontologie a continué de soutenir l'élaboration des politiques en participant activement, en qualité de membre, aux travaux du Comité chargé de la supervision et des politiques et en contribuant à divers examens de politiques et de processus ou en tenant compte des résultats de ces examens. L'examen préventif d'intégrité sur les conflits d'intérêts personnels avec des fournisseurs et des partenaires, la stratégie d'intégration de la prise en compte des conflits, le cours élémentaire pilote sur les données de fondation (*foundation data*), le projet de politique en matière de gestion globale des risques et le projet de circulaire de la Directrice exécutive sur le cadre du PAM relatif aux viviers de talents en constituent autant d'exemples. Le Bureau de la déontologie a été consulté au sujet de l'examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des organismes du système des Nations Unies, et de l'examen de l'emploi de personnel non fonctionnaire et des conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes du système des Nations Unies, tous deux conduits par le Corps commun d'inspection. Le Bureau a aussi maintenu sa coordination avec la Division des ressources humaines et a appuyé l'examen en cours des Normes de conduite de la fonction publique internationale en partageant ses connaissances spécialisées et en formulant des recommandations.
35. En 2023, le Bureau de la déontologie a renforcé sa collaboration avec les différents acteurs du système de justice interne [la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines), le Bureau des services juridiques, le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation et le Bureau des inspections et des enquêtes] et, d'une manière générale, le Département de la culture organisationnelle. Le renforcement de cette collaboration s'est poursuivi après l'arrivée de la nouvelle Directrice du Bureau de la déontologie en juin 2023.

36. La collaboration et les interactions avec la Division de la gestion des risques et la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing ont continué de s'intensifier, notamment sur des questions telles que les conflits d'intérêts organisationnels et les risques d'atteinte à la réputation du PAM.
37. Sur la base des travaux lancés en 2022 et à la suite de l'approbation de certaines recommandations présentées au Comité chargé de la supervision et des politiques à sa 134^e session en 2023, le Bureau de la déontologie a rédigé des instructions à l'intention des chargés des risques afin que ceux-ci aident la direction à recenser les conflits d'intérêts organisationnels. Les travaux qui se poursuivront en 2024, en collaboration avec la Division de la gestion des risques, tiendront compte des résultats d'une note consultative sur ce thème, à laquelle le Bureau de l'audit interne s'emploie à mettre la dernière main.

E. Formation, information et sensibilisation

38. Étant donné que le PAM opère dans des environnements à haut risque et déploie des effectifs diversifiés, dynamiques et multiculturels dans plus de 120 pays et territoires, sa bonne réputation et son efficacité sont tributaires de la compréhension et du respect de ses principes et de ses attentes en matière de déontologie par l'ensemble des employés. C'est pourquoi les activités de formation, d'information et de sensibilisation sont des composantes fondamentales du mandat du Bureau de la déontologie.
39. Après la réorientation stratégique engagée en 2022 dans le domaine de l'information et de la formation, le Bureau a continué en 2023 d'appliquer une approche préventive, ciblée et personnalisée à ses activités d'information et de formation. Deux outils essentiels ont été mis en place à cet effet:
 - Une carte des risques en matière de déontologie: un modèle de risque pondéré, fondé sur des variables quantitatives et qualitatives, qui permet de recenser les bureaux de pays et les bureaux régionaux présentant la probabilité la plus élevée de survenue de problèmes de nature déontologique, et de déterminer les initiatives d'information à mener en priorité, a été mis au point en 2022 avec l'appui de la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances. En 2023, la carte a été actualisée pour prendre en compte également le plan d'action pour une plus grande maîtrise des risques.
 - Une courte enquête anonyme a été envoyée à tous les employés dans les bureaux de pays afin de recueillir des informations sur les domaines jugés intéressants ou qui suscitent des préoccupations. Les informations recueillies servent de base à la planification des activités de formation et d'information et permettent de s'assurer que les thèmes pertinents sont traités, outre les domaines signalés par les directeurs de pays.
40. Dans le cadre de cette approche et à l'aide de ces instruments, le Bureau de la déontologie a fourni un appui ciblé axé sur le terrain à quatre bureaux régionaux et à 17 bureaux de pays, dont la majorité étaient jugés à haut risque sur la base de la carte des risques en matière de déontologie. Les sessions de formation ont porté principalement sur le Code de conduite du PAM, les conflits d'intérêts, la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, et l'utilisation des médias sociaux d'une manière conforme à la déontologie, outre d'autres sujets demandés ou jugés prioritaires par le bureau de pays.

41. Les sessions en présence ont continué de représenter un moyen capital de sensibiliser à la déontologie et de faire mieux connaître les services proposés par le Bureau de la déontologie, et aussi de dialoguer directement avec les employés au sujet de leurs préoccupations en matière de déontologie. Des formations en présence ont été organisées dans six bureaux de pays¹¹, y compris un ou plusieurs bureaux auxiliaires pour chaque pays, et dans deux bureaux régionaux¹².
42. Là où il n'était pas possible de déployer concrètement des missions, les sessions de formation ont été tenues à distance en de multiples langues, notamment dans 11 bureaux de pays¹³ et deux bureaux régionaux¹⁴.
43. De plus, le Bureau de la déontologie a mené des formations dans d'autres divisions et unités, notamment, la Division des ressources humaines, le Bureau de l'Inspectrice générale et des services de contrôle, la Sous-Division des achats de biens et de services et l'Unité chargée de l'analyse et de l'alerte rapide. Le Bureau a aussi continué d'assurer en ligne les séances de présentation de la déontologie destinées aux employés du Siège, qui sont considérées comme obligatoires pour les nouveaux arrivants au Siège (qu'il s'agisse d'employés nouvellement recrutés au PAM ou d'employés d'autres bureaux du PAM réaffectés au Siège).
44. Pour continuer à améliorer les formations et à en mesurer les incidences, des enquêtes anonymes ont été menées dans leur sillage en vue d'obtenir des éclairages sur l'efficacité de l'organisation et du contenu des sessions de formation. Quelque 91 pour cent des personnes ayant répondu ont indiqué qu'après la session, elles se sentaient mieux informées sur le sujet traité, et 94 pour cent ont estimé que le contenu était adapté à leurs activités.
45. Le Bureau de la déontologie surveille en permanence les calendriers des élections nationales et, bien à l'avance d'une élection, fournit au bureau de pays concerné un ensemble d'outils sur les activités politiques et les principes de neutralité et d'impartialité, à partager avec tous les employés. En 2023, ces outils ont été fournis à 23 bureaux de pays et, à maintes occasions, le bureau concerné a accepté que le Bureau de la déontologie fournisse un appui supplémentaire concernant la communication avec les équipes à l'approche d'élections.
46. Composante centrale de l'entretien d'une culture déontologique à l'échelle du PAM, s'agissant notamment de rappeler régulièrement aux employés les aspects essentiels du Code de conduite du PAM, le Bureau de la déontologie a aussi mis au point et déployé divers outils et campagnes d'information pendant l'année afin d'atteindre encore davantage d'employés du PAM. Les supports d'information ont notamment consisté en articles sur l'intranet, vidéos, courriels adressés à l'ensemble du personnel, messages Yammer et affiches numériques.

¹¹ Burundi, Colombie, Guatemala, Kenya, Mozambique et Somalie.

¹² Amérique latine et Caraïbes, et Asie et Pacifique.

¹³ Bangladesh, Cameroun, El Salvador, Éthiopie, Guinée-Bissau, Haïti, Libéria, Mauritanie, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie et Ukraine.

¹⁴ Afrique australe et Afrique de l'Ouest.

47. Le nouveau module de formation obligatoire en ligne sur la déontologie au PAM a été lancé en novembre 2023 en arabe, en anglais, en espagnol, en français et en portugais, accompagné d'une retentissante campagne de communication. Le module présente les politiques actualisées du PAM et propose des activités hautement interactives illustrant des dilemmes de nature déontologique relatifs aux conflits d'intérêts avec les relations personnelles, au favoritisme dans le contexte des achats, aux activités politiques et à la protection des personnes qui dénoncent des manquements. Le module continue à être pris en compte dans le programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences des employés, ainsi que dans le dispositif applicable aux employés qui sont en période d'essai, et doit désormais être suivi une nouvelle fois tous les trois ans pour une remise à niveau. Au 31 décembre 2023, 84 pour cent des employés du PAM avaient achevé la formation, ce qui représente un taux d'achèvement honorable si l'on tient compte du fait que le module a été mis en place seulement en novembre.
48. Le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de la communication du Bureau régional pour l'Afrique australe à l'élaboration d'une vidéo animée sur l'utilisation des médias sociaux d'une manière conforme à la déontologie, visant à rappeler aux employés du PAM leurs responsabilités sur le plan déontologique lorsqu'ils les utilisent à titre personnel. La vidéo, qui comporte des sous-titres dans toutes les langues de travail du PAM, a été diffusée dans tous les bureaux régionaux avec le soutien des directeurs régionaux, ainsi qu'au Siège et dans l'ensemble des bureaux mondiaux.
49. La formation sur l'encadrement respectueux de la déontologie incite les responsables à réfléchir aux comportements vertueux et harmonieux sur le lieu de travail et à les encourager. Le Bureau de la déontologie a animé une session intitulée "Tone at the top: leading ethically" (exemplarité de la hiérarchie: encadrer dans le respect de la déontologie) durant le programme d'orientation annuel qui est organisé par la Division des ressources humaines à l'intention des nouveaux directeurs de pays et directeurs de pays adjoints. Durant la session, des études de cas réels sont analysées pour mettre en lumière la façon de traiter les dilemmes déontologiques complexes dans les contextes des bureaux de pays, et par ailleurs, le rôle que joue le Bureau de la déontologie s'agissant de dispenser aux directeurs de pays et aux directeurs de pays adjoints des conseils pour les aider à faire des choix conformes à la déontologie est souligné. Étant donné qu'il est particulièrement important que les dirigeants soient des modèles de comportement sur le plan de la déontologie, en 2024 le Bureau prévoit de continuer à mener des séances de présentation annuelles et des séances d'information sur la déontologie à l'intention des employés nommés à un poste de directeur de pays pour la première fois.
50. Le Bureau de la déontologie a mené sa campagne de sensibilisation annuelle de fin d'année sur les politiques et les pratiques relatives au traitement des cadeaux, en donnant des indications quant à la façon de prévenir les conflits d'intérêts lorsque les employés se voient offrir des cadeaux ou en acceptent. La campagne a permis de rappeler aux employés qu'ils sont tenus de refuser sans attendre tout cadeau éventuel, et de rappeler cette obligation aux partenaires en les encourageant à ne pas offrir de cadeaux au PAM ni à ses employés. La campagne prévoyait aussi: des modèles de messages à l'intention des directeurs de pays et de division à partager avec les partenaires locaux; l'envoi par la Directrice du Bureau de la déontologie d'un courriel adressé à l'ensemble du personnel; et l'envoi d'un courriel commun par le Bureau de la déontologie et la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement aux milliers de partenaires opérationnels du PAM dans le monde entier, ainsi qu'aux partenaires locaux au Siège. En 2023, le Bureau a mené à titre pilote une nouvelle campagne de sensibilisation ancrée localement, ciblant les bureaux du PAM dans les territoires où Diwali est une fête nationale. La campagne qui était adaptée aux contextes locaux a été bien reçue par les directeurs de pays. Le Bureau de la déontologie envisage de recenser d'autres occasions festives ou locales ou manifestations saisonnières et d'adapter le support de communication à l'intention des bureaux de pays concernés.

IV. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

51. En tant qu'organe référent du PAM pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a continué de favoriser une exécution des programmes exempte de tout manquement au PAM, en adoptant une approche globale de la prévention et de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui place les victimes et les personnes survivantes au centre de l'attention, et en prenant les mesures voulues pour rendre la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles durable sur le long terme. Tout au long de 2023, il s'est ainsi attaqué aux facteurs favorisant l'exploitation et les atteintes sexuelles, a mis en place des environnements plus sûrs pour les personnes auxquelles le PAM prête assistance et a privilégié les interventions fondées sur des activités de nature à prévenir les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles.
52. Politique et stratégie sont les principaux piliers de l'action du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En mai 2023, le Bureau de la déontologie a publié une circulaire actualisée de la Directrice exécutive sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles¹⁵. La publication de cette circulaire a été accompagnée par une campagne de sensibilisation multilingue à l'échelle du PAM complétée par la diffusion de documents d'appui et la conduite d'un ensemble de webinaires à l'intention de tous les bureaux régionaux et bureaux de pays.
53. En application de la nouvelle circulaire, le PAM demeure tenu de prendre des dispositions et toutes les mesures raisonnables voulues pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, une obligation qui s'inscrit dans le cadre plus large du devoir de protection à l'égard des communautés bénéficiant de son assistance, et il lui incombe d'assurer la sécurité de ces communautés et de veiller à ce qu'elles soient traitées avec dignité et respect. La circulaire a officialisé l'adhésion du PAM au tour de vis supplémentaire donné par le système des Nations Unies, avec le passage d'une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles à une politique de tolérance zéro à l'égard de l'inaction face à toutes les formes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Cela signifie que le PAM continue de faire montre d'une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et que, si une allégation d'exploitation ou d'atteintes sexuelles est portée à son attention, il doit la traiter de la manière la plus rapide, la plus juste et la plus efficace possible.
54. Le nombre d'avis émis en lien avec la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a augmenté en 2023, avec plus de 400 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, comme les procédures opératoires normalisées et les plans de travail des bureaux de pays en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
55. La prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles continue d'être au cœur de la stratégie du Bureau, dont une composante clé est la place centrale accordée au renforcement des capacités et à l'amélioration des connaissances des employés et des partenaires coopérants du PAM dans le cadre d'initiatives fondées sur des projets en cours d'exécution dans toutes les régions. Une initiative essentielle dans ce domaine est le projet "PSEA at the Frontline", consacré à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en première ligne.

¹⁵ Circulaire de la Directrice exécutive OED2023/011, [Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles](#).

56. Ce projet, mené conjointement par le PAM et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), en partenariat avec Traducteurs sans frontières, visait à doter les intervenants en première ligne (chauffeurs, agents de sécurité, agents recenseurs, traducteurs, personnes distribuant l'aide, prestataires de services financiers et autres prestataires) des connaissances essentielles en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, dans un langage accessible et facile à comprendre. Arborant le slogan "Ensemble, nous disons non", les supports de communication utilisés dans le cadre de la campagne se composaient d'imprimés illustrés, de messages audio et de ressources multimédias, disponibles en 22 langues.
57. Après le lancement mondial de la phase I du projet "PSEA at the Frontline" en octobre 2022, le Bureau de la déontologie a déployé les activités au niveau des pays au Kenya et au Soudan du Sud en 2023, et des manifestations supplémentaires ont été organisées localement par d'autres bureaux de pays durant la campagne "16 jours d'activisme contre les violences sexistes", notamment au Bangladesh, en Équateur, au Liban et au Rwanda. Compte tenu du succès ayant couronné le projet, le Bureau de la déontologie a poursuivi son partenariat avec l'OIM et a commencé à s'atteler à la phase II, dont l'objectif est l'élaboration d'outils multimédias multilingues sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, destinés aux bénéficiaires et aux communautés.
58. Le Bureau de la déontologie a aussi continué de travailler sur le projet "SaferShare" (un partage plus sûr), qui vise la mise au point d'un prototype d'outil permettant d'aider les communautés locales à trouver des services d'assistance locaux et d'aider les référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à gérer les allégations d'actes de ce type et à les transmettre aux services compétents. En 2024, le projet sera mené à titre pilote dans les Bureaux du PAM en République bolivarienne du Venezuela et au Soudan du Sud, en partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).
59. En collaboration étroite avec la Division de la gestion des risques, le Bureau de la déontologie a actualisé et mis en ligne une formation à distance obligatoire sur la prévention de la fraude, de la corruption et de l'exploitation et des atteintes sexuelles au PAM, qui doit être suivie par tous les employés au cours des premiers mois qui suivent leur entrée en fonctions au PAM, puis tous les trois ans. Pour tous les employés, le processus d'évaluation professionnelle comporte un mécanisme rendant compte automatiquement de l'état d'achèvement des formations en ligne obligatoires, notamment celles qui portent sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, que les superviseurs peuvent consulter et prendre en compte dans leurs évaluations.
60. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a continué de renforcer la coordination et la portée des initiatives de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en collaborant activement avec un réseau de plus de 500 référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en poste dans chaque bureau de pays et bureau régional, et il a rapidement fourni un soutien en organisant des activités de sensibilisation, en animant des séances d'orientation à l'intention des nouveaux référents, en conduisant un dialogue régulier avec eux et en répondant à leurs demandes.
61. En 2023, le Bureau de la déontologie a actualisé le module de formation à distance destiné aux référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et l'a mis en ligne en arabe, en anglais, en espagnol et en français. Cette formation s'appuie désormais sur des scénarios plus proches de la vie réelle, présente une explication simplifiée du rôle joué par les référents et est complétée par un ensemble complet d'outils pratiques assortis de supports de communication faciles à utiliser.

62. Les cadres jouent un rôle central s'agissant d'apporter une réponse institutionnelle face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Les dirigeants et les responsables à tous les niveaux doivent afficher sans ambiguïté leur détermination en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et c'est à eux qu'il incombe de créer un environnement inclusif et respectueux, de nature à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, et d'intégrer une culture de tolérance zéro à l'égard de l'inaction face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Pour renforcer le pouvoir d'action des hauts responsables, le Bureau de la déontologie a lancé un nouveau module de formation interactif fondé sur des scénarios, spécifiquement destiné aux équipes de direction des bureaux de pays. La formation a été dispensée à titre pilote dans les Bureaux du PAM au Yémen et en Colombie puis à tous les directeurs de pays et directeurs de pays adjoints relevant du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et à tous les directeurs de pays participant à la réunion semestrielle des hauts responsables d'Afrique australe. La formation a aussi été intégrée dans le programme d'orientation proposé aux directeurs de pays et aux directeurs de pays adjoints à leur entrée en fonctions, organisé par la Division des ressources humaines. D'autres déploiements régionaux sont prévus pour 2024.
63. De plus, pour garantir la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles il faut se confronter à ces questions, résolument et sans ambiguïté, faire preuve d'une détermination forte et inflexible à cet égard, et intégrer la prévention dans toutes les opérations et tous les programmes. À cet effet, le Bureau de la déontologie a aidé les bureaux régionaux et les bureaux de pays à intégrer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles aux stades de la conception et de l'établissement des plans stratégiques de pays (PSP) et dans les rapports annuels par pays soumis au Siège, et notamment à mettre en lumière les risques qui se posent, les difficultés rencontrées et les progrès accomplis en la matière dans le pays concerné. Le Bureau de la déontologie a élaboré des documents directifs sur la façon d'intégrer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les PSP et les rapports annuels par pays, et a intégré ces documents dans les manuels respectifs. Depuis que le Bureau de la déontologie est associé au processus d'examen des PSP, c'est-à-dire depuis mars 2023, il a examiné les 21 PSP reçus. L'intégration de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans ces documents opérationnels, grâce à la révision des PSP et des rapports annuels par pays, se poursuivra en 2024.
64. La détermination, l'atténuation et la gestion des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles chez les partenaires coopérants et le renforcement de leur capacité à assurer une exécution des programmes exempte de tout manquement font partie des domaines prioritaires du Bureau de la déontologie. Par l'intermédiaire du Bureau de la déontologie, le PAM a continué de jouer un rôle moteur dans le déploiement interinstitutions de l'outil d'évaluation des capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles¹⁶. Depuis juin 2023, toutes les organisations partenaires enregistrées sur le portail des partenaires de l'ONU sont tenues de remplir en ligne le formulaire d'évaluation de leurs capacités en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Cette mesure est essentielle pour l'harmonisation et la coordination des entités des Nations Unies en ce qui concerne la gestion des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles en collaboration avec les partenaires, et la protection des communautés.

¹⁶ L'évaluation des capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est un outil d'analyse à l'usage des organisations partenaires, mis au point par le PAM, le Fonds des Nations Unies pour la population, l'UNICEF et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, en coordination avec le Comité permanent interorganisations et les membres du groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, dans le but de renforcer la responsabilité et les capacités des partenaires coopérants et de veiller à ce qu'ils disposent de mécanismes suffisants pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et intervenir le cas échéant.

65. L'ajout de l'outil d'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles aux outils numériques du Portail des partenaires de l'ONU a été officialisé lors d'une manifestation organisée en marge du débat consacré aux affaires humanitaires du Conseil économique et social tenu à Genève, et à l'occasion d'une session de formation interinstitutions organisée au siège de l'Organisation mondiale de la Santé. La mise en service de l'outil a donné lieu à l'organisation d'un ensemble de webinaires interinstitutions multilingues, codirigés par le PAM, dont ont bénéficié plus de 3 000 membres du personnel des Nations Unies et employés d'organisations non gouvernementales (ONG) partenaires à travers le monde.
66. À la suite de cette mise en service et pour faciliter le déploiement de l'outil numérique sur le terrain, le Bureau de la déontologie a conduit une manifestation régionale de formation de formateurs à l'intention de la région Afrique de l'Ouest. Le Bureau de la déontologie étudiera les possibilités d'organiser des manifestations analogues avec d'autres bureaux régionaux en 2024.
67. Dans le cadre du déploiement de l'outil d'évaluation des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, plus de 500 employés du PAM (référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et référents pour la gestion des partenaires coopérants) et quelque 700 membres du personnel de partenaires coopérants du PAM ont été informés sur le protocole de l'Organisation des Nations Unies relatif aux partenaires d'exécution et ont été formés à l'utilisation de l'outil d'évaluation et/ou ont reçu des directives pour l'élaboration de plans d'exécution du renforcement des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En outre, 34 bureaux de pays ont été associés au déploiement et une trentaine d'entre eux en sont à divers stades d'avancement de la mise en œuvre de l'outil d'évaluation, avec l'appui du Bureau de la déontologie. Celui-ci a aussi organisé des missions sur le terrain dans le Bureau régional pour l'Afrique de l'Est et les Bureaux du PAM au Kenya, en Éthiopie, au Liban, en République démocratique du Congo et au Soudan du Sud. Ces missions d'information et d'appui déployées sur le terrain devraient se poursuivre en 2024, la priorité étant attribuée aux zones à haut risque.
68. La collaboration permanente avec les États membres, la société civile et les experts internationaux et nationaux à tous les niveaux est essentielle pour assurer qu'ils parlent d'une seule voix et agissent de concert. L'intégration d'une séance sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, présidée par la Directrice exécutive, dans le processus annuel de consultation des partenaires de 2023 mérite d'être soulignée. Cette séance, qui a rassemblé des représentants importants de World Vision International, du Global Women Institute, d'Empowered Aid et de l'association WARDA (une ONG partenaire locale du PAM au Cameroun), a permis de se pencher sur les principaux facteurs favorisant un changement culturel positif au sein des partenariats.
69. Enfin, le PAM, en la personne de la Directrice exécutive, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ce qui a permis à la Directrice exécutive et à d'autres responsables du PAM 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 aussi activement participé aux travaux du groupe consultatif technique du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, du groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, du groupe de référence du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, et d'autres groupes interinstitutions et groupes des Nations Unies ad hoc. En janvier 2024, la Directrice exécutive est devenue "championne" du Comité permanent interorganisations dans le domaine de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Cette responsabilité offre au PAM une

excellente occasion de diriger et de stimuler les efforts collectifs déployés pour créer un système humanitaire exempt d'inconduite sexuelle, et elle renforce l'engagement du PAM à prêter assistance aux personnes touchées. C'est pourquoi le Bureau de la déontologie y accordera une extrême attention en 2024. Les préparatifs de l'accession à cette importante fonction ont débuté en 2023 avec la tenue de consultations auprès des champions précédents du Comité permanent interorganisations et ont donné lieu à une passation de pouvoirs détaillée avec le champion de 2023, afin que le PAM puisse définir ses priorités en sa qualité de champion, et que la transition soit harmonieuse.

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

70. 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 de l'Organisation des Nations Unies; 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 du système des Nations Unies. L'organisme chargé de la présidence de ce groupe a aussi pour mission d'examiner, en consultation avec ses membres, les décisions liées à la protection des personnes qui dénoncent des manquements, que les bureaux de la déontologie d'autres membres du Groupe ont prises et qui font l'objet de contestations. La Directrice du Bureau de la déontologie du PAM a continué de siéger dans le Groupe de la déontologie des Nations Unies en participant activement à ses réunions mensuelles et en mettant ses compétences spécialisées à disposition lors des consultations sur des questions d'intérêt commun.
71. Dans le cadre de son rôle de membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies, le Bureau de la déontologie a été amené à examiner une demande de protection d'un dénonciateur d'irrégularités reçue par un autre membre du Groupe, le directeur du Bureau de la déontologie de ce même membre s'étant refusé.
72. En 2023, le Bureau de la déontologie a activement participé aux travaux d'un sous-groupe du Groupe de la déontologie, chargé de renforcer la collaboration en matière de communication, d'information et de formation. Le sous-groupe a continué d'être un forum où les responsables de la communication des membres du Groupe de la déontologie peuvent examiner les questions relatives à la communication et à l'information et échanger des points de vue sur les réussites, les problèmes et les meilleurs pratiques. Il favorise aussi la collaboration et l'harmonisation ainsi que l'utilisation optimale des ressources, entre les membres du Groupe. Fin 2023, le PAM a également assuré la direction d'un autre groupe de travail chargé d'examiner les politiques et les pratiques relatives aux activités extérieures.

73. 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, et qui a été établi en vue 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 intéressant le système. Le réseau est un forum d'échange d'informations et de mise en commun des bonnes pratiques en matière de perfectionnement 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, notamment les conflits d'intérêts, les activités extérieures et le recours aux sciences comportementales pour favoriser le respect de la déontologie, ou encore l'exploitation de l'analyse des données.

VI. Observations et conclusions

74. L'année 2023 a été performante et fructueuse pour le Bureau de la déontologie, qui a poursuivi ses travaux en adoptant une approche davantage axée sur le terrain, tout en faisant face avec efficacité à la hausse sensible des demandes d'avis et en renforçant sa collaboration avec d'autres bureaux et fonctions. La mise en ligne des modules de formation obligatoires actualisés ayant trait à la déontologie et à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la publication de la circulaire actualisée de la Directrice exécutive sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont fait partie des réalisations majeures de l'année. Deux processus de recrutement de fonctionnaires à des postes de durée déterminée ont été lancés en 2023 et s'achèveront en 2024, dans le cadre de la modification de la structure des effectifs au titre de la politique du PAM en matière de personnel.
75. Le Bureau de la déontologie confirme son indépendance organisationnelle pendant la période visée par ce rapport et confirme également que ses activités n'ont fait l'objet d'aucune interférence. Le budget du Bureau de la déontologie pour 2023 a été suffisant pour couvrir les principales activités et les frais de personnel essentiels et pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités pendant la période visée par le rapport. Conscient des contraintes budgétaires, le Bureau de la déontologie s'attachera à trouver des sources d'économie et, le cas échéant, à mobiliser d'autres types de financements comme c'est déjà le cas pour certaines activités liées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
76. Alors que la mise en œuvre de la stratégie du Bureau de la déontologie pour 2021-2023 s'est achevée avec succès, le Bureau a continué de s'intéresser aux approches novatrices, économiques et à fort impact qui pourraient être intensifiées et amplifier les effets de son action et de ses initiatives. À la suite de l'arrivée de la nouvelle Directrice en juin, l'équipe a réfléchi sur les façons d'améliorer l'efficacité et l'efficience et sur ses priorités et objectifs pour les prochaines années et s'est attelée à l'élaboration d'une nouvelle stratégie à moyen terme pour 2024-2026.
77. La place croissante attribuée aux activités d'information en présence et aux interactions et l'accent placé sur les bureaux de pays, notamment ceux jugés à haut risque sur le plan de la déontologie, correspondent à l'orientation stratégique que le Bureau de la déontologie entend conserver. Par ailleurs, celui-ci étoffera aussi les types et les niveaux de ses analyses des données en vue de mieux comprendre où se situent les problèmes ou les défaillances, et de continuer à mener des activités d'information et de soutien préventives. L'évaluation stratégique relative à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui s'achèvera début 2024 éclairera un peu plus la conception de la stratégie et la planification dans ce domaine pour l'année qui vient.

78. L'environnement opérationnel actuel du PAM se caractérise par des niveaux de besoins sans précédent associés à une érosion des ressources disponibles pour répondre à ces besoins. Souvent combinée à un contexte hautement sensible sur le plan politique, cette situation fait peser une pression énorme sur tous les effectifs, ce qui peut nuire à l'impartialité et à la neutralité des employés du PAM en leur qualité de fonctionnaires internationaux et accroître les risques de défaillance des contrôles internes ou favoriser les comportements et les prises de décisions dictées par la commodité au lieu d'être dûment fondées sur les valeurs du PAM et ses normes déontologiques. Ces pressions peuvent aussi accroître la vulnérabilité des employés, en ayant potentiellement un effet paralysant sur les employés souhaitant briser le silence ou signaler des faits préoccupants. Dans un environnement de ce type, l'envoi régulier de messages préventifs répétitifs, la fourniture de directives pratiques en temps voulu et l'apport d'un soutien aux cadres et aux collègues aux fins de la mise en place concrète d'un encadrement respectueux de la déontologie; et l'établissement d'une collaboration fructueuse au sein du PAM et dans l'ensemble du système des Nations Unies constitueront les moyens fondamentaux qui permettront au Bureau de la déontologie d'entretenir une culture de la déontologie et d'inciter tous les employés du PAM à être vigilants en matière de prévention et d'atténuation des risques liés à la déontologie, à la réputation du PAM et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONG	organisation non gouvernementale
PSP	plan stratégique de pays
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance