



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

Conseil d'administration

Session annuelle

Rome, 23-26 juin 2026

Distribution: générale

Point 7 de l'ordre du jour

Date: 12 mai 2026

WFP/EB.A/2026/7-E

Original: anglais

Fonctions de contrôle

Pour décision

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM (<https://executiveboard.wfp.org/fr>).

Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2025

Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle 2026, après avoir été communiqué directement à la Directrice exécutive¹.

Le rapport donne une vue d'ensemble des activités que le Bureau de la déontologie a menées et des résultats qu'il a obtenus durant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. 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.

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

Projet de décision *

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2025" (WFP/EB.A/2026/7-E).

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

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

Coordonnatrice responsable:

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

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 2025 et en livre une analyse, complétée, s'il y a lieu, par des informations sur certaines des activités prévues pour 2026.
2. Le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer un rapport annuel sur ses activités au Directeur exécutif du PAM, en vue de sa présentation au Conseil d'administration². Il est en outre tenu de présenter le projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies, pour examen³.
3. Le Bureau de la déontologie est un organe indépendant, dont le responsable relève du Directeur exécutif, auquel il rend compte de son action. De plus, le Bureau communique régulièrement des comptes rendus au Conseil d'administration et au Comité consultatif de contrôle indépendant du PAM. Toutes les activités du Bureau sont menées dans le respect des principes de confidentialité et d'indépendance.

II. Contexte

4. Le Bureau de la déontologie a été institué en janvier 2008, en application de la circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002⁴, pour faire suite à la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11 relative à la déontologie dans les organes et programmes du système des Nations Unies ayant une administration distincte⁵.
5. Le Bureau entretient une culture de la déontologie et de la responsabilité et a pour mission d'aider le Directeur exécutif à veiller à ce que tous les employés du PAM s'acquittent de leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes, des valeurs du PAM, des normes et principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, des Normes de conduite de la fonction publique internationale⁶, du Code de conduite du PAM⁷ et des autres politiques et pratiques pertinentes.
6. La stratégie du Bureau de la déontologie pour 2024-2026 est toujours en vigueur et continue de guider l'action que mène le Bureau. Les travaux d'élaboration d'une nouvelle stratégie pour la période postérieure à 2026 débiteront dans le courant de l'année 2026.
7. Le PAM, qui intervient dans des environnements à haut risque dans plus de 120 pays et territoires, avec le concours d'effectifs diversifiés et multiculturels en constante évolution, s'appuie sur la réputation solide et la grande efficacité qui sont les siennes pour s'acquitter de son mandat. En période de contraintes financières et compte tenu des nécessaires mesures d'économie, il est plus important que jamais de préserver et de mettre à profit la confiance et le crédit dont jouit l'organisation afin d'assurer sa résilience à long terme. Le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel en ce qu'il fournit des orientations et un appui en temps opportun, aide les employés à comprendre et à respecter les normes et les principes déontologiques du PAM et contribue à une gestion efficace des risques.

² Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002, *Establishment of Ethics Office*.

³ 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).

⁴ Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/002, *Establishment of Ethics Office*.

⁵ 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).

⁶ Commission de la fonction publique internationale. 2013. *Normes de conduite de la fonction publique internationale*.

⁷ Circulaire du Directeur exécutif OED2022/014, *Code de conduite du PAM*.

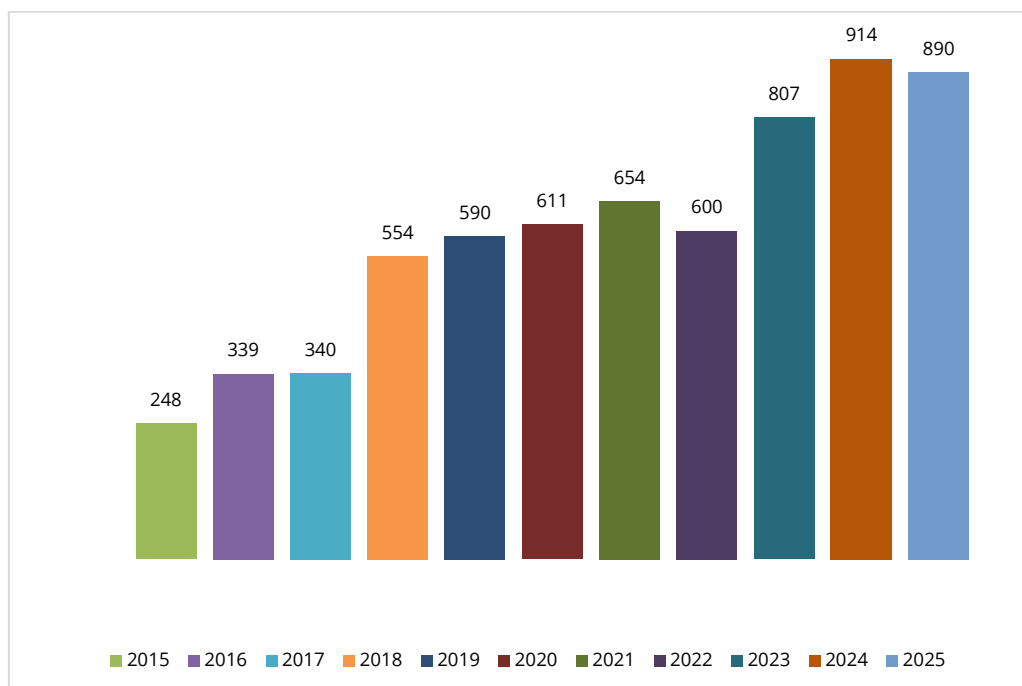
8. En 2025, le Bureau de la déontologie se composait d'un directeur, d'un déontologue hors classe (P-5), d'un déontologue (P-3), de deux consultants en déontologie, d'un consultant chargé des activités d'information et de communication (engagé pour une partie de l'année) et de deux agents des services généraux. Cette équipe de huit personnes s'est attachée à répondre aux besoins de l'ensemble du personnel du PAM, soit quelque 20 000 employés, en matière de déontologie.

III. Activités du Bureau de la déontologie

A. Avis et orientations

9. Les services relevant du domaine des avis et des orientations sont proposés à titre confidentiel à tous les employés et responsables dans l'objectif de les aider à tenir compte des risques d'ordre déontologique et à prendre des décisions éclairées. Il s'agit d'analyser les conflits d'intérêts potentiels, de proposer des mesures d'atténuation et de prévenir les risques d'atteinte à la réputation. Le Bureau de la déontologie est donc un rouage de la prévention et de la gestion des risques qui est essentiel au respect des normes déontologiques et à la promotion d'une culture de l'intégrité. Il s'emploie à mieux faire connaître et à faire respecter les règles, les politiques et les normes de conduite applicables, de sorte que le PAM demeure digne de confiance et comptable de son action.
10. En 2025, le Bureau de la déontologie a enregistré 890 demandes d'avis et d'orientations (figure 1). Bien que ce nombre soit légèrement inférieur aux 914 demandes reçues en 2024, le taux de demandes par rapport aux effectifs a quelque peu augmenté, ce qui témoigne de la confiance qui continue d'être placée dans les avis et les orientations qui sont fournis par le Bureau, ainsi que de la pertinence et de l'intérêt qui leur sont prêtés. Les enquêtes de satisfaction facultatives font apparaître que 96 pour cent des personnes interrogées étaient "satisfaites" ou "très satisfaites" des avis reçus et des délais dans lesquels ces avis avaient été donnés.

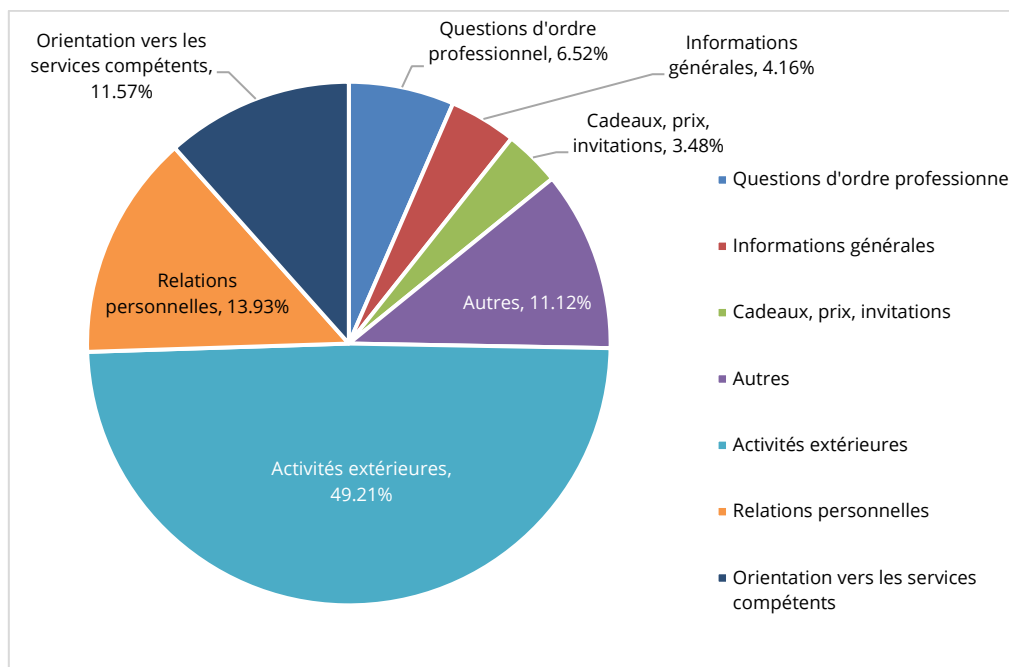
Figure 1: Nombre de demandes d'avis (2015-2025)*



* Hors avis relatifs au programme annuel de déclaration.

11. Ces demandes étaient pour l'essentiel des demandes individuelles émanant d'employés qui souhaitent obtenir des avis sur des situations personnelles (59 pour cent) et des demandes d'ordre professionnel, notamment de la part de responsables et de membres de la Division des ressources humaines (38 pour cent). Les 3 pour cent restants correspondaient à des demandes extérieures au PAM.

Figure 2: Demandes d'avis relatifs à la déontologie, par catégorie (2025)*



* Hors avis relatifs au programme annuel de déclaration.

12. D'une manière générale, les demandes d'avis et d'orientations, qui concernaient auparavant principalement des questions administratives ou liées à la mise en conformité, ont sensiblement changé de nature en 2025, et portent désormais davantage sur des questions plus complexes liées aux activités professionnelles extérieures des employés ou à leurs interventions publiques.
13. La figure 2 offre un aperçu des demandes d'avis et d'orientations par catégorie. Comme les années précédentes, la majeure partie des demandes (49 pour cent) concernaient les activités extérieures, au premier plan desquelles figuraient toujours les activités rédactionnelles, les activités d'enseignement et les interventions publiques. C'est également cette catégorie qui a vu le nombre de déclarations augmenter le plus sensiblement, notamment les demandes concernant un deuxième emploi, ce qui semble suggérer que les membres du personnel sont plus nombreux à exercer une activité professionnelle extérieure en raison des incertitudes qui pèsent sur leur emploi, d'une part, et qu'ils ont davantage conscience des obligations de déclaration qui leur incombent, d'autre part. L'intérêt manifesté pour les activités de rédaction et de publication s'est également accru, ce qui dénote une plus grande visibilité du personnel dans les sphères professionnelles et numériques et la nécessité croissante de bien délimiter le champ de l'expression personnelle et celui des responsabilités au sein de l'organisation. Les activités commerciales extérieures ont progressé dans une même mesure, ce qui révèle une tendance plus générale du personnel à avoir des intérêts professionnels en parallèle. Il en va de même des demandes relatives aux activités caritatives, sociales et culturelles, les employés étant plus nombreux à chercher à savoir comment s'y prendre pour s'investir auprès de la collectivité de manière responsable et en toute transparence.

14. Globalement, ces évolutions indiquent que les employés sont plus nombreux à se livrer à des activités professionnelles ou publiques extérieures et plus au fait de l'obligation de les déclarer.
15. Comme les années précédentes, la deuxième catégorie de demandes les plus fréquentes concernait les relations personnelles, principalement le fait de divulguer qu'un membre de sa famille travaille pour le gouvernement d'un pays hôte, pour une autre entité des Nations Unies ou pour un partenaire du PAM. Cela témoigne d'une saine prise de conscience par les employés de l'importance de déclarer leur situation et de solliciter des orientations quant à la manière d'atténuer les risques associés.
16. Le nombre de questions d'ordre professionnel qui ne relevaient pas de demandes présentées à titre personnel, mais émanaient de responsables ou d'autres employés agissant dans le cadre de leurs responsabilités officielles, est passé de 114, en 2024, à 60, en 2025. La plupart de ces demandes ayant été formulées par la Division des ressources humaines lors de procédures de recrutement et concernant des déclarations d'activités extérieures ou de relations familiales préalables à une nomination, cette baisse témoigne de manière encourageante de l'efficacité de la formation que le Bureau de la déontologie a dispensée à la Division des ressources humaines s'agissant d'utiliser les formulaires de déclaration à bon escient et de les faire remonter aux échelons supérieurs comme il convient. Elle tient également au recul général des recrutements en 2025.
17. La catégorie "Autres", qui a elle aussi connu une baisse sensible, englobe diverses demandes qui n'entrent dans aucune des autres catégories, notamment les questions liées aux activités politiques et les demandes de consultation émanant de bureaux de pays confrontés à des décisions délicates ou à des problèmes d'ordre déontologique. La hausse enregistrée dans cette catégorie témoigne de la complexité croissante des questions déontologiques à l'origine de demandes d'avis ou d'orientations et, potentiellement, de la confiance accrue qui est placée dans les avis du Bureau de la déontologie.
18. Preuve de l'efficacité des activités d'information et de sensibilisation, 73 pour cent des demandes formulées provenaient de l'extérieur du Siège⁸. Une nette augmentation des demandes d'avis émanant des régions Asie et Pacifique et Amérique latine et Caraïbes, principalement de bureaux de pays qui avaient bénéficié de sessions de formation et de sensibilisation pendant l'année, a été enregistrée, ce qui atteste de l'importance des activités d'information pour faire mieux connaître les questions de déontologie et favoriser la mobilisation en la matière. Le nombre de demandes extérieures au PAM a également progressé, mettant en évidence la reconnaissance plus large du rôle consultatif du Bureau de la déontologie.

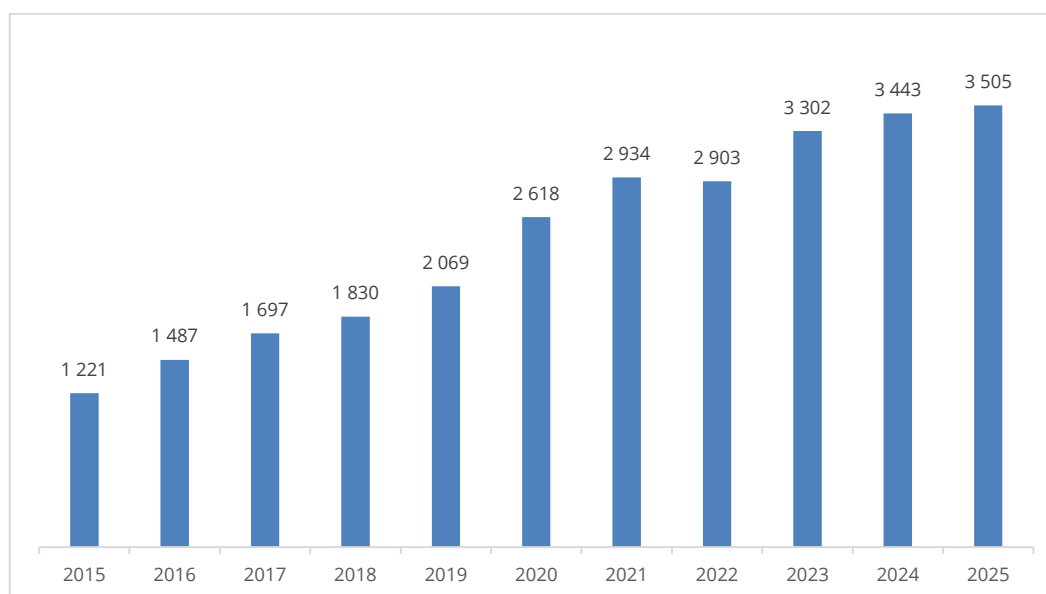
⁸ Il convient de noter que, à des fins statistiques pour l'année 2025, le terme "Siège" désigne le Siège à Rome, et non le Siège mondial.

19. Outre les demandes d'avis, 287 déclarations ont été déposées sur le registre électronique des cadeaux du PAM⁹ en 2025. Cela représente une diminution de 18 pour cent par rapport à 2024, qui pourrait être le résultat de la baisse des effectifs, d'une part, et des orientations données aux fournisseurs et aux partenaires pour qu'ils s'abstiennent d'offrir des cadeaux aux employés du PAM, d'autre part. À cet égard, il convient également de noter que les directeurs de pays ont livré des retours positifs sur les campagnes de sensibilisation ciblées invitant les employés à refuser les cadeaux, ainsi que sur les messages adressés aux fournisseurs et aux partenaires les invitant à ne pas en offrir. En 2026, le Bureau de la déontologie continuera d'appuyer ces activités en communiquant aux directeurs de pays les informations relatives aux déclarations de cadeaux effectuées par les employés de leur bureau, afin de faciliter le suivi de ces déclarations le cas échéant et d'éclairer leur contribution au cycle d'élaboration des assurances du Directeur exécutif.
20. Enfin, conformément à la pratique établie et en coordination avec la Division des services de gestion, dans les cas opportuns, les cadeaux remis au Siège ont été vendus aux enchères, avec d'autres objets, et les fonds recueillis ont été directement utilisés à l'appui des mesures d'économie prises dans les bureaux de pays.

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

21. Le Bureau de la déontologie administre un programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts¹⁰, 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 des parties prenantes. Ce programme aide le PAM à détecter les conflits d'intérêts personnels et à les neutraliser, l'objectif étant de veiller à ce qu'ils n'interfèrent pas, ou ne soient pas perçus comme interférant, avec la prise de décisions ou les activités officielles et à ce que toutes les mesures prises le soient dans l'intérêt supérieur du PAM. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel.

Figure 3: Nombre d'employés tenus de participer au programme de déclaration (2015-2025)



⁹ Le registre des cadeaux est un outil en ligne facile d'utilisation qui fournit des informations sur les cadeaux déclarés et permet au Bureau de la déontologie de s'assurer que ces cadeaux sont gérés de manière adéquate et de fournir des avis chaque fois que nécessaire. Circulaire de la Directrice exécutive OED2017/002, [Déclaration de cadeaux](#).

¹⁰ Circulaire du Directeur exécutif OED2020/007, [Conflits d'intérêts et programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts](#).

22. La dix-septième campagne annuelle de déclaration a été lancée le 14 mai 2025, par un message que la Directrice exécutive a envoyé à tous les employés qui remplissaient les critères de participation obligatoire et dans lequel elle insistait sur l'importance du programme annuel de déclaration, qui contribuait à préserver l'intégrité du PAM, la responsabilité individuelle de chaque participant, et l'engagement commun pris par les employés du PAM en faveur du respect de la déontologie. En 2025, environ 16 pour cent des employés du PAM¹¹ ont été invités à prendre part au programme annuel de déclaration.
23. Le programme annuel de déclaration est volontairement axé sur les employés qui, de par leurs attributions et leurs responsabilités, sont exposés à un risque plus important de conflit d'intérêts et jouent un rôle primordial dans la préservation de l'intégrité de l'organisation. Sont tenus d'y participer: tous les directeurs et chefs d'unité, de bureaux, et de bureaux de section et bureaux auxiliaires; les employés qui disposent de pouvoirs en matière d'achats et de gestion financière; les employés qui sont habilités à passer des accords avec des parties extérieures ou ont accès à des informations confidentielles; les fonctionnaires chargés du contrôle, de l'évaluation, des services juridiques, des ressources humaines, de la gestion des risques et du contrôle de la conformité; les membres des comités de sélection; tous les autres employés désignés par leur responsable hiérarchique du fait de la nature de leurs missions.
24. Le taux final de déclaration était de 99 pour cent à la fin de l'année. Après de multiples relances, le Bureau de la déontologie a fourni à la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines) le nom des employés qui ne s'étaient pas acquittés de leur obligation de déclaration afin qu'elle prenne les sanctions administratives ou disciplinaires qui s'imposaient.
25. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a confié à une société externe le dépouillement des questionnaires complétés par les participants et les activités de suivi y afférentes. Approximativement 70 pour cent des questionnaires soumis ne contenaient pas de réponse ou de déclaration appelant un complément d'information ou un examen plus poussé. Les 26 pour cent restants (908 questionnaires) exigeaient un examen plus approfondi. Les déclarations en question concernaient des membres de la famille qui travaillaient pour le PAM, d'autres entités des Nations Unies, des partenaires du PAM ou des gouvernements, dans la majorité des cas; des activités extérieures; ou encore, dans certains cas, des liens ou des intérêts financiers avec des fournisseurs ou des partenaires du PAM. Compte tenu des informations complémentaires fournies par les participants, bon nombre de ces déclarations ne justifiaient pas que de nouveaux avis soient émis ou que des mesures d'atténuation soient prises; elles ont donc été classées. Le Bureau de la déontologie a émis des avis ciblés à l'intention de 120 participants (soit 3,4 pour cent des participants ayant rempli le questionnaire). Le plus souvent, il y recommandait d'informer les supérieurs hiérarchiques concernés pour que des mesures d'atténuation adaptées puissent être prises le cas échéant, comme la récusation de l'intéressé ou la réattribution de certaines tâches, l'obtention de l'approbation de la hiérarchie pour des activités extérieures ou la présentation des déclarations de cadeaux requises. Des avis ont également été formulés quant au devoir que les employés avaient d'exercer leur pouvoir d'appréciation comme il se doit, de bien respecter la limite entre les questions personnelles et les questions professionnelles et de contacter le Bureau de la déontologie si leur situation venait à changer.

¹¹ Le PAM comptait au total 21 756 employés en mai 2025.

26. En 2025, le Bureau de la déontologie, avec le soutien de la Division des technologies, a continué d'optimiser le système de déclaration annuelle afin d'accroître l'efficacité du processus, d'améliorer l'expérience des utilisateurs et de limiter le traitement manuel. À partir des précédentes améliorations qui y avaient été apportées et des informations qui avaient été reçues en retour, la fonction d'importation des noms des employés concernés a été développée, ce qui a permis de rationaliser davantage la phase préparatoire de la campagne annuelle de déclaration. Des modifications mineures ont également été apportées au questionnaire afin d'obtenir les renseignements nécessaires et de réduire la nécessité d'activités de suivi. Le logiciel utilisé étant en service depuis plusieurs années, le Bureau de la déontologie a demandé à la Division des technologies d'évaluer de manière exhaustive sa conformité aux normes de sécurité et les mises à jour nécessaires pour qu'il continue de répondre aux normes techniques de sécurité ont été effectuées avant le lancement de la campagne de déclaration de 2026.

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

27. Le principal objectif de la politique du PAM de protection des personnes qui dénoncent des manquements¹² est d'encourager les employés à signaler les comportements répréhensibles ou les manquements suspectés sans crainte de représailles. La politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements s'applique à tous les employés en activité et les anciens employés du PAM, indépendamment du type de contrat, qui affirment avoir fait l'objet ou avoir été menacés de représailles pour avoir signalé un comportement répréhensible ou un manquement présumés ou pour avoir coopéré à un audit, à une inspection, à une enquête, à un examen préventif d'intégrité ou à une évaluation dûment autorisés. La protection des personnes qui dénoncent des manquements est essentielle pour lutter, entre autres, contre la fraude, la corruption et l'utilisation abusive des ressources. Dans le cadre des activités d'information et de sensibilisation qu'il mène, le Bureau de la déontologie continue de s'employer à bien faire comprendre cette politique en vue de développer une culture dans laquelle les employés peuvent se faire entendre sans crainte.
28. 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. Dans l'affirmative, il la transmet au Bureau des inspections et des enquêtes à des fins d'investigation. Avant, pendant et après l'examen préliminaire, le Bureau de la déontologie peut recommander l'adoption de mesures temporaires de protection de l'employé concerné, s'il y a lieu. Ces mesures peuvent consister à annuler ou à modifier les décisions ou dispositions touchant le plaignant, à rétablir un environnement de travail serein ou à faciliter les procédures de règlement. L'objectif général est de réagir comme il se doit aux préoccupations, de remédier à tout préjudice subi et de préserver la confiance placée dans la politique.
29. Si les représailles sont avérées par le Bureau des inspections et des enquêtes, le Directeur exécutif, 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, prend les mesures correctives qui s'imposent. Si le Bureau de la déontologie n'a pas pu établir la présomption de représailles, l'affaire n'est pas transmise au Bureau des inspections et des enquêtes et elle est classée. Si la personne concernée souhaite que son cas soit réexaminé, elle peut demander au Directeur exécutif de soumettre la question à un autre organe pour un nouvel examen.

¹² Circulaire du Directeur exécutif OED2020/022, *Politique de protection contre les représailles (ou politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements)*.

30. En 2025, le Bureau de la déontologie a enregistré une augmentation des demandes liées à la protection des personnes qui dénoncent des manquements. Au total, il a été saisi de 59 demandes, contre 28 l'année précédente. Celles-ci provenaient de toutes les régions et du Siège mondial et émanaient d'employés, hommes et femmes, de toutes catégories et titulaires de tous types de contrat; elles ne présentaient donc aucune constante ni aucune tendance marquées.
31. Sur les 59 demandes adressées au Bureau de la déontologie, on comptait 37 demandes de protection contre les représailles formulées au titre de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements. Les 22 autres étaient des demandes d'orientations qui avaient trait, pour la plupart, 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. Ces dernières ne concernant pas des représailles au sens de la définition qu'en donne la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, les plaignants ont reçu des informations sur les services internes compétents susceptibles de les aider, notamment les voies de communication à utiliser pour signaler des manquements présumés ou les autres mécanismes de recours. Avec le consentement des plaignants, le Bureau de la déontologie a également la possibilité de communiquer directement le dossier aux services internes compétents.
32. Sur les 37 demandes de protection contre les représailles dont il a été saisi en 2025, le Bureau de la déontologie n'a pas pu établir la présomption de représailles dans 27 dossiers, qui ont été classés. Cinq autres dossiers ont fini par être classés parce que les personnes concernées ont arrêté de répondre aux communications du Bureau de la déontologie ou décidé de ne pas aller plus loin dans les démarches. Cinq autres demandes ont été reçues à la toute fin de 2025 et étaient encore en cours d'examen à la fin de l'année. Parmi elles, trois demandes ont été classées en janvier 2026 au motif que la présomption de représailles ne pouvait être établie.
33. Les trois demandes de protection contre les représailles qui étaient encore à l'examen à la fin de l'année 2024 ont été classées en 2025, aucune présomption de représailles n'ayant été établie. Une demande pour laquelle le Bureau de la déontologie a établi qu'il y avait lieu de présumer la réalité des représailles a été transmise au Bureau des inspections et des enquêtes en 2024 pour investigation et était encore en suspens à la fin de 2025.
34. Il convient de noter que l'augmentation considérable du nombre de demandes enregistrées en 2025 s'explique aussi par le fait que quelques personnes ont déposé de nombreuses demandes. Ce nombre comprend en outre une demande que le Bureau de la déontologie traite pour le compte d'un membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies et cinq demandes qu'il a transmises à d'autres membres du Groupe, car il ne pouvait en assurer l'examen préliminaire en raison de risques de conflits d'intérêts.
35. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a constaté une progression du nombre de dossiers dans lesquels le plaignant affirmait que la suppression de son poste constituait un acte de représailles. Cette hausse s'explique en partie par le climat général qui règne en interne et les incertitudes liées à la réduction des postes dans l'ensemble de l'organisation.
36. En moyenne, le délai nécessaire au Bureau de la déontologie pour examiner une demande et y répondre s'est établi à 10 jours à compter de la réception de toutes les informations requises, soit un délai bien inférieur à celui de 45 jours qui a été fixé pour mener à bien un examen préliminaire, tel qu'énoncé dans la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements.

37. Le Bureau de la déontologie a continué de s'employer à faire mieux connaître la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et de collaborer étroitement 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 afin d'aider les employés à mieux comprendre cet instrument et l'approche globale du PAM en matière de protection contre les représailles.
38. Le Bureau de la déontologie a élaboré un guide pratique à l'intention des responsables – intitulé "*Navigating Organizational Change: Preventing Retaliation Through Ethical Leadership*" (Accompagner la transformation de l'organisation: l'encadrement respectueux de la déontologie au service de la prévention des représailles) – qui a été repris dans le programme de soutien aux employés dont la Division du bien-être et de la culture (Département de l'environnement de travail et de la gestion) assure la coordination. Ce guide de référence rapide vise à aider les responsables à guider leurs équipes dans la transformation avec exemplarité et intégrité, en toute transparence et dans le plein respect des politiques du PAM, de façon à réduire le plus possible le risque que des mesures bien intentionnées soient mal comprises.
39. Dans le cadre de son plan de travail pour 2025 et dans le droit fil de son engagement en faveur de l'évaluation régulière des politiques en matière de déontologie, le Bureau de la déontologie a procédé à l'examen de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, qui a été publiée en 2020. L'examen a consisté à comparer la politique en question aux politiques d'autres entités des Nations Unies et à analyser les évaluations en accès libre portant sur les dispositions en vigueur dans ce domaine. Il ressort de cet examen que la politique du PAM va globalement dans le même sens que celles des autres entités comparables des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie entend néanmoins poursuivre les consultations pour revoir la politique en 2026, à l'occasion de l'examen d'autres dispositifs connexes du PAM, dans un souci de cohérence.

D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques

40. La conduite d'activités de sensibilisation et l'établissement d'orientations axées sur la prise en compte de normes déontologiques dans les politiques, les pratiques et les règles du PAM constituant, pour le Bureau de la déontologie, un autre moyen d'aider le PAM à promouvoir une culture déontologique et à renforcer la transparence et l'obligation de rendre compte.
41. En 2025, le Bureau de la déontologie a rempli son rôle d'observateur avec constance dans un certain nombre de comités et d'équipes spéciales de premier plan, ce qui lui a permis d'être informé et, le cas échéant, de participer à l'élaboration de stratégies, de politiques et de procédures visant à renforcer l'engagement du PAM en faveur des valeurs, de la gouvernance respectueuse des questions de déontologie et de la gestion efficace des risques qui sont les siennes. Il a ainsi siégé dans les comités du PAM chargés de la gestion des risques, de l'établissement des politiques, du devoir de protection et de l'inclusion, des donateurs et des partenariats privés, et de la gestion des données; il a également été membre de l'équipe spéciale interdisciplinaire chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Il a en outre activement contribué à l'élaboration de plus de 40 politiques, rapports et examens majeurs, notamment la politique en matière d'ancrage local, la stratégie du PAM en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et contre le harcèlement sexuel 2026-2029, le cadre relatif à l'intelligence artificielle et les directives relatives à la déontologie de la recherche, à la publication et à l'utilisation et au partage de données dans le cadre des activités de recherche menées par le PAM.

42. En août 2025, une nouvelle circulaire de la Directrice exécutive relative aux activités extérieures a été publiée. Version actualisée de la circulaire de la Directrice exécutive ED2008/004¹³, elle permet d'instaurer un cadre plus transparent et plus solide afin de renforcer la gestion des risques et de donner plus de poids à l'engagement durable du PAM en faveur de l'intégrité, du professionnalisme et de l'obligation de rendre compte. Bien que les obligations fondamentales qui s'imposent aux employés en matière de déclaration et d'approbation des activités extérieures demeurent inchangées, la circulaire apporte plusieurs améliorations, notamment des précisions sur les activités non soumises à déclaration et approbation, des dispositions explicites sur la délégation des pouvoirs d'approbation aux directeurs des bureaux de pays et du Siège mondial et la possibilité d'opter pour la subdélégation, et l'obligation de communiquer sous forme écrite toute décision relative à l'approbation ou au rejet de la demande et de procéder au renouvellement périodique des approbations. Une foire aux questions exhaustive a également été mise à disposition pour offrir des exemples pratiques, présenter les exceptions les plus courantes et mieux guider les responsables. Parallèlement, le Bureau de la déontologie a collaboré étroitement avec la Division des ressources humaines pour intégrer les processus d'approbation à la plateforme Workday, l'objectif étant de rationaliser la procédure de déclaration et d'approbation et d'en améliorer l'efficacité. Cette fonctionnalité sera mise en service au début de 2026.
43. Afin d'accompagner les orientations relatives à l'engagement du PAM vis-à-vis de l'indépendance opérationnelle publiées en avril 2025 (*Corporate guidance on WFP's Commitment to Operational Independence*¹⁴), le Bureau de la déontologie s'est associé au Service de la préparation aux situations d'urgence et des interventions en cas de crise pour concevoir et lancer un outil d'aide à la prise de décisions fondée sur des principes. Cet ensemble de directives pratiques vise à aider les employés, en particulier ceux qui sont en poste dans des bureaux de pays, à exercer leur jugement selon des principes déontologiques dans les situations d'urgence humanitaire à haut risque. À l'heure où le PAM est de plus en plus fréquemment amené à intervenir dans des situations de crise humanitaire complexes, marquées par des risques élevés, les employés sont souvent confrontés à d'inextricables dilemmes déontologiques qui opposent parfois les principes humanitaires. Cet outil est destiné à les aider à faire face à ces dilemmes avec discernement, intégrité et sûreté de jugement. Il a été présenté en décembre, lors d'un webinaire sur les approches adoptées par le PAM pour appliquer les principes humanitaires et gérer les dilemmes de nature humanitaire, organisé conjointement par le Service de la préparation aux situations d'urgence et des interventions en cas de crise et le Bureau de la déontologie.
44. Le Bureau de la déontologie a continué de rechercher des moyens de s'appuyer sur des indicateurs axés sur des données pour définir le degré de priorité à accorder à ses activités d'information et apporter un appui aux directeurs de pays. Vers la fin de 2025, un projet pilote de rapport de fin d'année sur la déontologie a été mené auprès de quelques directeurs de pays dans l'objectif de dresser une vue d'ensemble des contacts établis entre leurs équipes et le Bureau de la déontologie, dans le respect le plus strict du principe de confidentialité. Cette initiative sera élargie en 2026 et la publication des rapports de fin d'année sera programmée de sorte qu'ils puissent servir utilement aux directeurs de pays aux fins du cycle d'élaboration des assurances du Directeur exécutif.

¹³ Circulaire de la Directrice exécutive ED2008/004, *Disclosure of financial interests, outside activities and honours, decorations, favours, gifts or remuneration*.

¹⁴ PAM. 2025. *Corporate guidance on WFP's commitment to operational Independence*.

45. Le Bureau de la déontologie a continué de renforcer et d'élargir sa collaboration avec les principaux acteurs du système de justice interne du PAM, notamment la Division des ressources humaines, le Bureau des services juridiques, le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, le Bureau de l'Inspecteur général et le Département de l'environnement de travail et de la gestion. Cette collaboration, qui est l'un des axes transversaux de sa stratégie pour 2024-2026, vise à parvenir à l'adoption d'une approche cohérente et globale s'agissant de l'information donnée aux employés et de l'aide qui leur est apportée en matière de justice et d'équité au travail.
46. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie et la Division des ressources humaines ont continué de travailler en étroite coordination, en particulier dans les domaines de la formation, notamment dans le cadre des programmes d'orientation à l'entrée en services, et de l'élaboration de directives relatives à la prévention des représailles au titre du programme de soutien aux employés, comme indiqué plus haut. Le Bureau de la déontologie s'est entretenu régulièrement avec la Sous-Division des relations avec le personnel (Division des ressources humaines) pour mettre en commun les indicateurs de haut niveau pertinents, renforcer l'efficacité et l'efficacités des activités d'information et recenser les améliorations pouvant être apportées aux politiques et aux procédures. Enfin, le Bureau de la déontologie et la Division de la gestion des risques ont continué de collaborer étroitement, notamment pour fournir un appui et des conseils relatifs à la gestion des conflits d'intérêts institutionnels et aux risques d'atteinte à la réputation et harmoniser les normes déontologiques, les processus de gouvernance et la gestion globale des risques.

E. Formation, information et sensibilisation

47. La formation, l'information et la sensibilisation sont des activités essentielles du Bureau de la déontologie, qui lui permettent d'obtenir des résultats au regard de son objectif stratégique consistant à veiller à ce que les employés disposent des connaissances et des outils nécessaires pour faire régner une culture institutionnelle fondée sur un comportement respectueux de la déontologie et conforme au Code de conduite du PAM.
48. Dans le cadre de sa stratégie pour 2024-2026, le Bureau de la déontologie a continué de s'employer à renforcer la compréhension des normes déontologiques et la mobilisation en faveur de celles-ci à l'échelle institutionnelle au moyen d'activités de formation ciblées et fondées sur les risques, dont plusieurs initiatives d'information et de communication. Il s'est notamment attaché à tirer le meilleur parti des plateformes numériques et à accroître la mobilisation des membres de l'encadrement et la collaboration intersectorielle pour mener des activités à fortes retombées. Cela a permis d'élever les attentes en matière de déontologie, de renforcer la participation aux activités de formation et de faire de la déontologie un sujet qui revient plus systématiquement dans les discussions au sein du PAM, favorisant ainsi le développement d'une culture dans laquelle le respect de la déontologie devient, aux yeux de tous, une responsabilité partagée.

49. Le Bureau de la déontologie a employé différentes méthodes pour recenser les besoins, organiser ses activités d'information selon les priorités et affecter efficacement les ressources en conséquence. L'un de ses outils de base est un modèle de risque pondéré: la carte des risques en matière de déontologie. Élaborée en 2023 avec le concours de la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances, elle s'appuie sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour recenser les bureaux de pays susceptibles d'être les plus vulnérables à la survenue de problèmes d'ordre déontologique. Le Bureau de la déontologie s'appuie également largement sur les consultations individuelles menées par sa Directrice avec les directeurs de pays, en priorité ceux qui sont affectés dans un nouveau bureau de pays depuis moins de 6 ou 12 mois. Ces discussions visent à recenser les domaines dans lesquels le Bureau peut mener des activités d'appui et d'information spécialement adaptées pour renforcer les pratiques respectueuses de la déontologie dans les bureaux de pays et rappeler aux directeurs de pays les responsabilités qui sont les leurs vis-à-vis de leurs équipes s'agissant de fixer des attentes élevées et de faire preuve d'exemplarité en matière de déontologie.
50. En complément, en 2025, une courte enquête anonyme a été envoyée aux employés des bureaux de pays dans lesquels des activités d'information devaient être menées afin de recueillir leurs observations sur les principaux domaines méritant l'attention ou suscitant des préoccupations d'ordre déontologique. Les réponses à l'enquête, ainsi que les priorités fixées par les directeurs de pays, sont venues éclairer la planification des activités d'information et de formation pour les rendre pertinentes et conformes aux besoins des employés du PAM.
51. En 2025, le Bureau de la déontologie a tenu plus de 65 sessions de formation, dans plusieurs langues, dans 30 bureaux de pays et bureaux régionaux. Quelque 4 500 participants ont assisté à ces sessions. Au cours des trois dernières années, le Bureau a travaillé avec succès auprès de tous les bureaux de pays qui étaient recensés comme étant exposés à des risques élevés sur la base de la carte des risques en matière de déontologie, à l'exception de deux d'entre eux, qui feront l'objet d'une attention prioritaire en 2026.
52. La formation en présentiel demeure le meilleur format pour sensibiliser les employés aux questions de déontologie, leur faire mieux connaître les services proposés par le Bureau de la déontologie et dialoguer directement avec eux au sujet des préoccupations qui sont les leurs en la matière. Sept bureaux de pays¹⁵, y compris des bureaux auxiliaires, ont bénéficié d'une session de formation en présentiel. Là où il n'a pas été possible d'organiser des formations en présentiel, pour des raisons de calendrier, de sécurité ou pour d'autres motifs, ce sont des sessions de formation en ligne, dans plusieurs langues, qui ont été organisées, notamment à l'intention de 16 bureaux de pays¹⁶. Les sessions de formation étaient axées sur le Code de conduite du PAM, les conflits d'intérêts, la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, et l'utilisation des médias sociaux d'une manière conforme à la déontologie, outre d'autres sujets demandés ou jugés prioritaires par les bureaux de pays.
53. La pertinence de ces activités est attestée par la participation active et constructive des employés aux séances de formation sur la déontologie, la hausse du nombre de demandes liées à la déontologie constatée dans le sillage de ces séances et les remontées d'information positives recueillies dans le cadre d'enquêtes anonymes sur l'efficacité de la formation.

¹⁵ En Colombie, en Égypte, en Équateur, en Éthiopie, au Niger, au Pérou et en République bolivarienne du Venezuela.

¹⁶ En Afghanistan, à la Barbade, au Cambodge, au Congo, à Djibouti, dans l'État de Palestine, au Liban, au Libéria, en Mauritanie, au Nigéria, en Ouganda, au Pakistan, en République centrafricaine, en République-Unie de Tanzanie, en Sierra Leone et au Soudan du Sud.

54. Le Bureau de la déontologie a également organisé une formation ciblée à l'intention du personnel des ressources humaines des cinq bureaux régionaux et de trois bureaux de pays. Celle-ci visait principalement à renforcer la procédure d'examen des formulaires de déclaration de conflit d'intérêts afin que les informations communiquées par les candidats soient claires et complètes et que les risques liés à des conflits d'intérêts puissent être repérés au plus tôt.
55. Le module de formation obligatoire en ligne sur la déontologie au PAM ("*Ethics at WFP*") a continué de jouer un rôle déterminant en cela qu'il permet d'aller au-devant de tous les employés pour développer leur conscience déontologique et renforcer leurs attentes en la matière, notamment de diffuser le message selon lequel l'intégrité déontologique est directement liée à la nécessité de veiller à ce que les activités du PAM demeurent transparentes, impartiales et conformes à sa mission humanitaire. Mis en service en 2023, le module doit être suivi à nouveau tous les trois ans. L'achèvement de ce cours est pris en compte dans le programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences des employés, ainsi que dans le dispositif applicable aux employés qui sont en période d'essai, de sorte que les supérieurs hiérarchiques soient informés de tout manquement et puissent y remédier. Au 31 décembre 2025, 98 pour cent des employés avaient achevé la formation, ce qui témoigne d'un fort attachement à l'apprentissage en lien avec la déontologie partout au PAM.
56. Soucieux d'aider les employés à prendre des décisions déontologiques sur les questions les plus diverses, le Bureau de la déontologie a mis au point une série de brefs modules de formation en ligne qui portent sur leurs demandes les plus courantes. Ces modules couvrent des thèmes tels que la gestion d'une entreprise privée, la participation à des manifestations, la candidature à des élections locales, les relations sentimentales, les relations personnelles, l'enseignement et les interventions publiques, ainsi que les activités rédactionnelles dans des publications. Conçus et développés en 2024, ils ont été mis à disposition en 2025 dans les quatre langues de travail du PAM et promus par divers moyens de communication et dans le cadre de plusieurs campagnes.
57. Le Bureau de la déontologie a continué d'innover et de rechercher des moyens de rendre les activités d'information en ligne efficaces et attractives. Il a mis au point la campagne d'une semaine intitulée "Ethics Starts With You" (La déontologie commence avec vous), marquée par des messages quotidiens, des jeux-questionnaires, des vidéos et des outils interactifs, qui a été menée à titre expérimental dans les Bureaux du PAM au Burkina Faso, au Bénin et au Togo, permettant d'aller au-devant de plus de 300 employés. Associant des remises à niveau, des formations en ligne et un suivi automatisé, cette initiative a prouvé l'efficacité et la reproductibilité, dans les bureaux de pays, de supports courts sur la déontologie qui laissent aux employés la possibilité de se former à leur propre rythme.
58. En 2025, le Bureau de la déontologie s'est attaché à renforcer la visibilité de la déontologie et des normes de conduite à l'échelle de l'organisation au moyen d'activités de coordination de l'encadrement et d'initiatives de communication à l'intention du personnel. Avec son aide, la Directrice exécutive a adressé un message à l'ensemble du personnel à l'occasion de l'anniversaire du Code de conduite du PAM, en juin 2025, affirmant ainsi l'attachement de la direction à l'intégrité, à l'obligation de rendre compte et à la prise de décisions fondée sur des principes. En complément, le Bureau a mis à la disposition des directeurs du Siège mondial et des bureaux de pays un ensemble complet de mesures de communication destiné à leur donner des outils pratiques pour engager le dialogue avec leurs équipes sur des sujets d'ordre déontologique. Ces initiatives ont favorisé une approche plus homogène de l'action menée dans le domaine de la déontologie et renforcé la confiance s'agissant de traiter des questions de déontologie dans l'ensemble de l'organisation.

59. Dans le prolongement des initiatives prises les années précédentes, le Bureau de la déontologie a continué de sensibiliser le personnel à la nécessité de faire preuve de neutralité et d'impartialité, en surveillant de près et de manière proactive les calendriers électoraux nationaux et en fournissant aux directeurs de pays une boîte à outils spécialement consacrée aux activités politiques, et ce bien avant la tenue des élections. Ces boîtes à outils donnent aux équipes des orientations pour les aider à faire face à des considérations d'ordre déontologique, en particulier dans les environnements politiquement sensibles. Elles ont invariablement donné aux employés les moyens de respecter l'engagement du PAM consistant à de tenir compte des considérations déontologiques qui entourent des élections. En 2025, les boîtes à outils ont été distribuées à 19 bureaux de pays, dont un grand nombre ont sollicité une aide supplémentaire pour bien communiquer les principes qui s'y rapportent à leurs équipes ou faire valoir auprès d'elles leur utilité et leur pertinence.
60. Il est toujours essentiel que l'encadrement soit particulièrement respectueux de la déontologie pour forger la culture institutionnelle. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a organisé, en coordination avec la Division des ressources humaines, une session de formation intitulée "Tone at the Top: Leading Ethically" (Exemplarité de la hiérarchie: encadrer dans le respect de la déontologie), dans le cadre du programme d'orientation annuel qui s'adresse aux nouveaux directeurs de pays et directeurs de pays adjoints. À partir d'études de cas réels, cette session visait à étudier comment faire face à des dilemmes déontologiques complexes dans les contextes des bureaux de pays et à préciser la fonction de conseil et d'appui à la prise de décisions solides d'un point de vue déontologique qu'exerce le Bureau de la déontologie. Dans cette logique, les responsables des bureaux de terrain ont bénéficié d'une session conçue sur le même modèle, qui a été complétée par des supports visant à renforcer davantage l'encadrement respectueux de la déontologie à tous les niveaux du PAM. Le Bureau de la déontologie a également continué de former les alliés pour le respect au travail du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation afin qu'ils soient bien informés et à même de lui adresser leurs collègues, le cas échéant.
61. En 2025, le Bureau de la déontologie a organisé pour la première fois un mois de sensibilisation à la déontologie. Cette campagne visait à encourager la réflexion sur les comportements respectueux de la déontologie dans le travail quotidien, en mettant l'accent sur l'intégrité, les conflits d'intérêts, la neutralité et l'obligation de rendre compte. Des techniques narratives axées sur l'humain ont contribué à faire des principes de déontologie des expériences concrètes, renforçant la confiance et la mobilisation. Un ensemble de contenus a été diffusé par différents moyens de communication internes, dont les messages adressés à l'ensemble du personnel, les plateformes internes, les enquêtes, les jeux-questionnaires, les témoignages et les microformations. D'après les données recueillies sur la participation, cette campagne a eu un fort retentissement, avec plus de 8 000 vues et un taux de rétention important des connaissances acquises, mis en évidence par les jeux-questionnaires.

62. Le Bureau de la déontologie a mené sa campagne de sensibilisation annuelle 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 liés aux cadeaux offerts ou acceptés. Cette 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 comprenait plusieurs composantes: des modèles de messages à l'intention des directeurs de pays et des directeurs de division, à communiquer aux partenaires locaux; un courriel de la Directrice du Bureau de la déontologie adressé à l'ensemble du personnel; et des messages communs émanant du Bureau de la déontologie et de la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement envoyés à des milliers de partenaires opérationnels dans le monde entier ainsi qu'aux partenaires locaux au Siège, qui réaffirmaient la politique du PAM de refus systématique des cadeaux. En outre, des campagnes de sensibilisation ancrées localement ont été lancées dans les bureaux du PAM lors des périodes traditionnelles de remise de cadeaux et accueillies favorablement par les directeurs de pays. Parallèlement, la brochure et la page WFPgo consacrées aux cadeaux ont été mises à jour pour y faire figurer des indications concrètes à l'intention des bureaux de pays quant aux pratiques souhaitables en matière de traitement et de cession des cadeaux.

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

63. L'une des principales responsabilités de la Directrice du Bureau de la déontologie consiste, d'une part, à collaborer avec ses homologues du système des Nations Unies pour mettre en commun les meilleures pratiques et favoriser la cohérence et la collaboration en matière de déontologie, et, d'autre part, à siéger dans le Groupe de la déontologie des Nations Unies. Ce dernier regroupe le Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et les chefs de bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte. Il est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. En application du principe de rotation des responsabilités entre les membres du Groupe, le Bureau de la déontologie du PAM assumera la suppléance de la présidence du Groupe en 2026 et procédera au réexamen de demandes de protection contre les représailles présentées au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

64. En 2025, la Directrice du Bureau de la déontologie du PAM a participé activement aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans le cadre de réunions mensuelles, de consultations sur des questions d'intérêt commun et de réexamens de dossiers de protection des personnes qui dénoncent des manquements soumis par d'autres membres du Groupe. Le Bureau de la déontologie a en outre été un membre actif d'un sous-groupe chargé de renforcer la collaboration en matière de communication, d'information et de formation et d'optimiser l'utilisation des ressources. Ce sous-groupe s'est employé à mettre en commun les bonnes pratiques en matière de communication interne et externe, les outils de sensibilisation et les autres activités d'information. Le PAM a présenté son approche consistant à utiliser des techniques de narration stratégiques pour établir des profils du personnel convaincants et mener des entretiens efficaces, et a aussi communiqué des indications pratiques et fait part de son expérience du recours à des scénarios inspirés de situations réelles pour le conseil et la formation sur les conflits d'intérêts.

65. 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. Ce 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, dont la mission consiste à promouvoir la collaboration sur les questions de déontologie à l'échelle du système.
66. Dans un souci d'efficacité budgétaire, il a été décidé qu'aucun membre du Bureau de la déontologie n'assisterait en personne à la conférence annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, organisée par la Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures à Beijing (Chine). Le Bureau de la déontologie a toutefois activement participé à cette conférence à distance, prenant part à plusieurs tables rondes et présentant des exposés sur des thèmes d'intérêt commun, notamment la carte des risques en matière de déontologie qu'il a mise en place et l'utilisation éthique des médias sociaux. Il a également siégé au sein de la section du Conseil des chefs de secrétariat du Réseau Déontologie¹⁷, assumé le rôle de représentant suppléant du Réseau auprès du Conseil chargé de mettre en œuvre la stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, et siégé au sein du comité chargé d'examiner les candidatures d'adhésion pour le compte du Comité exécutif du Réseau. À la fin de 2025, la Directrice du Bureau de la déontologie a été élue pour siéger à partir de 2026 au Comité exécutif du Réseau Déontologie.

VI. Observations et conclusions

67. Le Bureau de la déontologie confirme qu'il a conservé son indépendance organisationnelle pendant la période considérée et qu'il a pu mener ses activités sans interférence.
68. Son budget pour 2025 a été réduit de 10 pour cent conformément aux réductions budgétaires opérées dans l'ensemble du PAM, mais ce budget a été suffisant pour couvrir les principales activités et les frais de personnel du Bureau et lui a permis de s'acquitter convenablement de ses responsabilités pendant la période considérée.
69. Comme l'ensemble des divisions du PAM, le Bureau de la déontologie a procédé aux ajustements nécessaires pour faire face aux contraintes et aux incertitudes plus grandes qui pèsent sur la situation budgétaire. Ce faisant, il s'est employé en priorité à préserver les connaissances et les compétences en matière de déontologie. Tout en espérant qu'il ne sera pas nécessaire de procéder à d'autres coupes, le Bureau a établi avec soin quelles étaient les dépenses de voyage prioritaires et continué d'étudier les autres moyens possibles de garantir l'efficacité de ses activités d'information et la rapidité et la qualité de ses réponses et de ses retours dans tous les domaines relevant de sa compétence. Il poursuivra les efforts en ce sens en 2026.

¹⁷ La section du Conseil des chefs de secrétariat du Réseau Déontologie des organisations multilatérales réunit les entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

70. Pour le PAM, 2025 aura été une année d'incertitude et de changements profonds, durant laquelle le Bureau de la déontologie n'aura eu de cesse de placer au premier plan les besoins des bureaux de pays et de rechercher des moyens d'élargir et de renforcer ses activités d'information et sa contribution aux politiques et directives institutionnelles. Il est attendu que l'année 2026, qui verra la nouvelle structure organisationnelle et le nouveau plan stratégique prendre pleinement effet, soit placée sous le signe de la consolidation et de la stabilisation, et qu'il faille toujours plus hiérarchiser les priorités et faire des choix réfléchis. En outre, de nombreux membres du personnel devraient être amenés à assumer de nouvelles fonctions de supervision ou de direction; le Bureau se mobilisera donc auprès d'eux sans attendre pour qu'ils soient en mesure de s'acquitter de ces nouvelles fonctions dans le respect de la déontologie. Le Bureau de la déontologie fera preuve d'une écoute attentive pour comprendre l'évolution des besoins et s'adapter en conséquence, de façon à conserver sa réactivité et sa pertinence et à aider inlassablement tous les employés à respecter et à défendre les valeurs fondamentales et les normes déontologiques du PAM.
71. Le Bureau de la déontologie estime qu'il est possible qu'il enregistre, en 2026, une augmentation des demandes qui lui sont adressées et des besoins d'appui auxquels il doit répondre en matière de formation et d'information. En effet, de nombreux employés voient actuellement leurs fonctions et la structure de leur équipe évoluer et les responsables ont besoin d'une aide plus importante de la part du Bureau pour restaurer la confiance et réinsuffler au sein du PAM une culture positive, fondée sur des valeurs. Le Bureau de la déontologie continue d'être un garde-fou essentiel contre la fraude, les manquements et les risques d'atteinte à la réputation de l'organisation et veille à ce que tous gardent fermement à l'esprit le Code de conduite et les valeurs du PAM.

Liste des sigles utilisés dans le présent document

ONU Organisation des Nations Unies