



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأمم المتحدة
للإغذية والزراعة

F

COMITÉ FINANCIER

Deux cent troisième session

Rome, 10-14 mars 2025

Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2024

Pour toute question relative au contenu de ce document, prière de s'adresser à:

M^{me} Monde Magolo
Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie
Bureau de la déontologie
Tél.: +39 06570 53800
Courriel: Ethics-Office@fao.org

Les documents peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.

RÉSUMÉ

- Le présent rapport expose les activités de conseil et de prévention menées par le Bureau de la déontologie (ETH) de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) en 2024 afin d'aider l'Organisation à instaurer un environnement de travail éthique. Ces activités portent sur les domaines suivants: les avis et orientations, l'établissement de normes et la promotion des politiques, la formation, la sensibilisation et la promotion, le Programme annuel de déclaration, la protection contre les représailles, et la cohérence interorganisations et au sein du système des Nations Unies.
- Le bilan des activités de l'année 2024 a conduit le Bureau de la déontologie à formuler les observations suivantes, développées dans le corps du rapport:
 - L'intervention en tant que témoin actif, s'ajoutant à des politiques bien définies et à des actions de formation et de sensibilisation, contribue de façon essentielle à favoriser un environnement de travail respectueux où les comportements contraires à l'éthique ne sont pas tolérés.
 - De même, la transparence et la responsabilité jouent un rôle central dans une culture de la parole saine, caractérisée par un climat de sécurité psychologique; elles se construisent, entre autres, par une bonne communication, au bon moment, en particulier de la part des supérieurs hiérarchiques à tous les niveaux, avec les membres du personnel sur les sujets qui les concernent.
 - Tous les membres du personnel, dans tous les services et à tous les niveaux, devraient assumer leurs décisions et prendre leurs responsabilités en matière d'éthique, car un environnement de travail éthique ne vient pas de nulle part mais est une création collective qui demande l'engagement de chacun dans l'Organisation.
 - La compréhension des situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts a besoin d'être améliorée dans toute l'Organisation.
 - Le recrutement de fonctionnaires nationaux présente un risque de conflit d'intérêts pour l'Organisation, mais il faut admettre que, du fait du mandat technique de l'Organisation, ces recrutements sont bien souvent incontournables.
- Le Bureau de la déontologie a mené un vaste ensemble d'activités dans le but de favoriser les comportements éthiques et de sensibiliser davantage le personnel dans l'ensemble de l'Organisation, passant notamment par la formulation d'avis et d'orientations sur des questions liées à l'éthique, la participation à l'établissement de normes et de politiques, l'élaboration d'outils de promotion et de sensibilisation, ou encore l'organisation de séances d'information spéciales.
- Le Programme annuel de déclaration a été révisé en 2021 et met davantage l'accent sur la détection des conflits d'intérêts. Déployé en 2024, ce programme a porté sur l'année 2023.
- En 2024, le Bureau de la déontologie a traité 977 demandes concernant en majorité des activités extérieures, des conflits d'intérêts ou des normes de conduite. Un certain nombre d'entre elles ne relevaient pas du mandat du Bureau ou nécessitaient l'intervention d'autres unités; ces demandes ont été orientées vers d'autres bureaux. Le nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie a fortement augmenté au fil des ans.
- Le Bureau de la déontologie a reçu 16 allégations de représailles, dont 14 ne répondaient pas aux critères définis dans la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité financier est invité à prendre note du Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour l'année 2024 et à saluer le travail au long cours accompli par le Bureau de la déontologie pour favoriser un environnement de travail éthique, sachant que ces mesures doivent être soutenues par tous les membres du personnel, à tous les niveaux.

Projet d'avis

Le Comité:

- **s'est félicité de la qualité du rapport et de l'analyse des questions présentées, qui couvrent tout l'éventail des attributions du Bureau de la déontologie, notant que les activités menées sont d'une grande importance pour favoriser un environnement de travail éthique dans l'ensemble de l'Organisation;**
- **a considéré qu'il fallait poursuivre les activités visant à renforcer le cadre éthique de la FAO en inscrivant l'examen des principales politiques parmi les priorités, notamment la politique de protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir, en soutenant les activités de sensibilisation et de mobilisation et en rappelant à tout un chacun le rôle qu'il joue dans la mise en place et le maintien d'un environnement de travail éthique;**
- **a salué le soutien constant apporté par le Directeur général et la Direction aux activités du Bureau de la déontologie et sa détermination de renforcer le cadre éthique de l'Organisation.**

Table des matières

Abréviations et acronymes	5
Introduction	6
Mandat et mission	6
Observations	6
Gestion et ressources	7
Avis et orientations	8
Établissement de normes et promotion des politiques	21
Formation, sensibilisation et promotion	23
Programme annuel de déclaration	27
Protection contre les représailles	28
Cohérence inter-organisations et au sein du système des Nations Unies	29
Perspectives	29
Annexe	31
Activités de communication du Bureau de la déontologie en 2024	31

Abréviations et acronymes

ABI	<i>Active Bystanders Intervention</i> (initiative relative à l'intervention en tant que témoin actif)
CCI	Corps commun d'inspection
COF	consultant officiel de la FAO
CSH	Division des ressources humaines
CSI	Division de la FAO numérique et de l'agro-informatique
CSLP	Services des contrats et achats
D	catégorie de la Direction
ETH	Bureau de la déontologie
FRN	fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national
LEG	Bureau juridique
OCC	Bureau de la communication
ODG	Bureau du Directeur général
OIG	Bureau de l'Inspecteur général
OMB	Bureau de la médiation
OYW	Bureau des jeunes et des femmes
P	catégorie du cadre organique
PNP	personnel national affecté à des projets
PSA	Accord de services personnels
RAF	Bureau régional pour l'Afrique
RAP	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique
REU	Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale
RH	ressources humaines
RLC	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
RNE	Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord
SG	services généraux
SLM	Bureau sous-régional pour la Mésomérique
TAP	réserve de personnel temporaire
WSAT	<i>Women's Security Awareness Training</i> (formation sur la sécurité pour le personnel féminin du système des Nations Unies)

Introduction

1. Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie (ETH) de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) au cours de la période considérée, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Le Bureau a continué d'être fortement sollicité pour ses services: les demandes ont porté sur un large éventail de questions éthiques, concernant les activités extérieures, l'acceptation des cadeaux, le conseil stratégique et le conseil relatif au conflit d'intérêts dans les processus d'achat et de recrutement. Les services du Bureau ont été sollicités par le siège et par des bureaux décentralisés.
2. Le présent rapport expose tout d'abord les principales observations, fournit une vue d'ensemble de la gestion et des ressources du Bureau de la déontologie, puis présente en détail le travail et les réalisations accomplis dans les principaux domaines d'activité relevant du mandat du Bureau. Le rapport s'achève par les perspectives pour 2025.
3. Conformément aux modalités de supervision prévues par l'Organisation, le présent rapport a été examiné par le Comité consultatif de contrôle.
4. Toutes les figures et tous les tableaux du présent rapport ont été élaborés par le Bureau de la déontologie à partir de données internes de la FAO.

Mandat et mission

5. Le Bureau de la déontologie a été créé en décembre 2009 en vertu de la résolution 1/2008 adoptée par la Conférence de la FAO à sa 35^e session (extraordinaire), en novembre 2008. De 2012 à 2016, un Comité de l'éthique a joué le rôle de groupe consultatif pour les questions de déontologie. En 2014, le poste de Médiateur/Chargé des questions d'éthique a été créé et rattaché, à des fins administratives, au Bureau juridique (LEG).
6. En avril 2019, à sa 161^e session, le Conseil a approuvé la proposition appelant à séparer et renforcer les fonctions de médiation et de déontologie, qui figurait dans le Programme de travail et budget 2020-2021. En mars 2020, le Bureau de la déontologie a pris ses fonctions, rendant ainsi effective la séparation de ces deux fonctions.
7. Le Bureau de la déontologie a pour mission de promouvoir une culture de l'intégrité, de la transparence et de la responsabilité afin que tous les membres du personnel puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes et s'exprimer sans crainte de représailles lorsqu'ils sont témoins d'une faute.
8. La Direction a soutenu le travail du Bureau de la déontologie, notamment par la voix du Directeur général, qui a insisté sur la nécessité d'accorder une importance prioritaire à l'intégrité et aux comportements éthiques dans l'Organisation.
9. Le Bureau de la déontologie a pu avoir des échanges formels et informels avec le Comité consultatif de contrôle tout au long de l'année. Il a bénéficié des indications et des conseils de ce dernier sur la façon de gérer certaines des difficultés liées à son mandat ainsi que sur des axes d'amélioration.
10. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Bureau juridique, le Bureau du Directeur général (ODG), la Division des ressources humaines (CSH), le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) et le Bureau de la médiation (OMB) sur différentes questions. Néanmoins, les avis et opinions qu'il a exprimés sont restés indépendants de la Direction et ont répondu à la volonté de protéger les intérêts et la réputation de l'Organisation ainsi que ceux des personnes concernées.

Observations

Promouvoir une culture de travail forte

11. La FAO doit continuer de lutter contre les comportements contraires à l'éthique afin de promouvoir une culture de travail forte. Il est crucial de traiter les comportements non souhaités, y

compris les incivilités, et de veiller à l'instauration d'un climat de sécurité psychologique sur le lieu de travail.

12. Les supérieurs hiérarchiques donnent le ton au personnel qui est placé sous leur supervision et il est important de commencer à favoriser l'éthique et l'intégrité à cet échelon, en s'assurant que l'éthique est correctement prise en compte dans les décisions et les actions.

13. Le Bureau de la déontologie continue d'apporter son appui à l'initiative Active Bystanders Intervention (ABI, initiative relative à l'intervention en tant que témoin actif), qui se poursuivra jusqu'en 2025. Les référents «témoin actif» ont été régulièrement soutenus dans la mise en place et l'animation conjointe des séances de formation à cette initiative.

14. Le Bureau de la déontologie se félicite du soutien que la Direction a apporté à cet égard en permettant et en encourageant le déploiement des activités de formation et de renforcement des capacités au sein de l'Organisation.

Transparence et responsabilité

15. Le Bureau de la déontologie rappelle l'importance pour la FAO d'intégrer à tous les niveaux des éléments susceptibles de contribuer à une culture forte, fondée notamment sur la communication, le respect, la transparence et la responsabilité, au sein de l'Organisation. La communication entre les supérieurs hiérarchiques et les membres de leurs équipes est indispensable à la compréhension des décisions et à la résolution des conflits. La communication aide aussi les membres du personnel à harmoniser leurs points de vue, à favoriser la cohérence et à gérer les conflits professionnels dès leur apparition.

16. On constate une hausse continue du nombre de personnes qui demandent conseil en raison de la rupture des relations interpersonnelles, notamment entre collègues ou bien après la rupture de relations de travail cordiales entre les subordonnés et les supérieurs hiérarchiques. Dans ce dernier cas de figure, les individus peuvent estimer que les décisions de gestion prises de façon discrétionnaire par leur supérieur hiérarchique sont injustes ou abusives, ce qui entraîne des conflits et des ruptures dans les relations de travail, lesquels se répercutent ensuite sur le climat général de travail au sein de l'équipe.

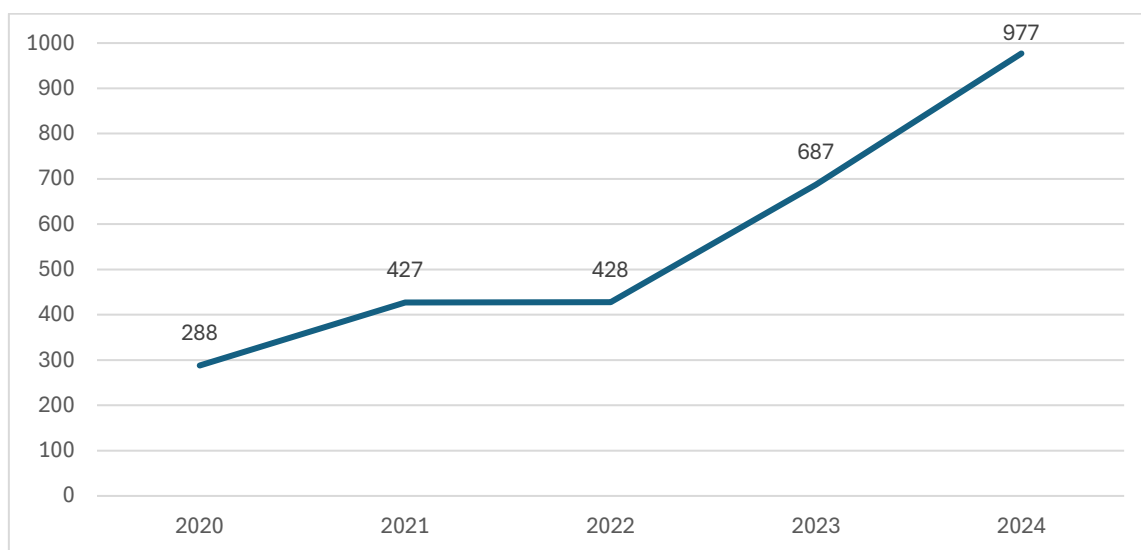
17. Le Bureau de la déontologie n'a pas pour mission d'intervenir sur ces dossiers, qui relèvent de la compétence du Bureau de la médiation, mais il a constaté des plaintes faisant état de problèmes récurrents qui contribuent à créer des cultures de travail malsaines au sein des équipes. Dans ce contexte, les superviseurs ont tout intérêt à suivre une formation à la gestion du personnel ou à être davantage sensibilisés.

Gestion et ressources

18. En 2024, le Bureau de la déontologie comptait trois membres: un fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (P-5), un fonctionnaire chargé des questions de déontologie (P-3) et un assistant chargé des questions d'éthique (G-4). En outre, du personnel temporaire a été recruté en fonction des besoins pour effectuer des tâches ponctuelles particulières.

19. L'augmentation continue de la charge de travail annuelle depuis 2020, année où le Bureau de la déontologie est devenu un bureau à part entière, demande de trouver des solutions pérennes pour renforcer les ressources humaines. À lui seul, le nombre de demandes a plus que triplé, passant de 288 en 2020 à 905 en 2024 (**figure 1**).

Figure 1. Évolution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie de la FAO, 2020-2024



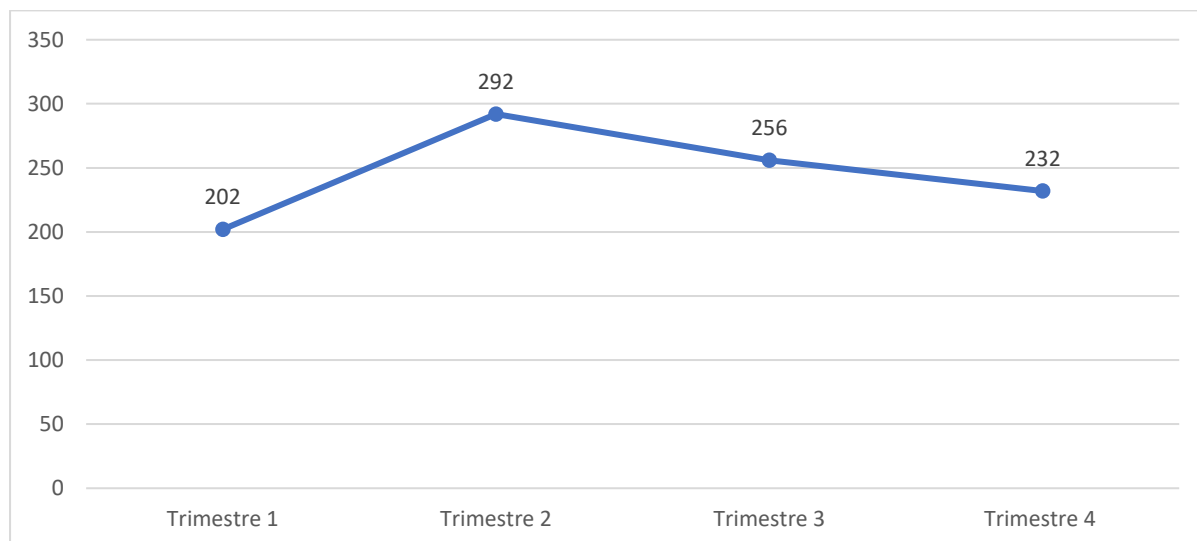
20. À la suite d'une demande d'ouverture d'un poste supplémentaire au grade P-4, approuvée par le Conseil à sa 174^e session, le Bureau de la déontologie a achevé le processus de sélection et la nouvelle recrue prendra ses fonctions en janvier 2025. Un poste G-6 d'agent chargé des questions d'éthique a été approuvé en juin 2024 et le processus de sélection a pris fin en novembre 2024.

21. Au premier et au deuxième trimestre, la majorité des activités prévues pour l'année 2024 ont été menées à bien. Le Bureau de la déontologie a utilisé la totalité du budget alloué. Cependant, au troisième trimestre 2024, les deux employés aux grades G-4 et P-3 ont démissionné pour se consacrer à d'autres projets. Comme il s'agit d'un petit bureau, ces changements ont eu des effets majeurs sur les activités pendant quelques mois, car le bureau ne comptait plus que la fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie, une personne en réserve de personnel temporaire (TAP) et un consultant auxiliaire.

Avis et orientations

22. En 2024, le Bureau de la déontologie a reçu 891 demandes d'avis et orientations de la part de l'ensemble du personnel de l'Organisation. Cela représente 68 demandes par mois, à un rythme stable tout le long de l'année (**figure 2**). Certaines demandes ont nécessité un temps d'analyse et de réponse assez long tandis que d'autres ont été traitées rapidement, lorsqu'il était suggéré au demandeur de s'adresser à d'autres unités.

Figure 2. Évolution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie au cours de l'année 2024 (par trimestre)



23. À titre de comparaison, les nombres enregistrés en 2023 sont indiqués dans les données chiffrées du rapport de cette année, même si l'analyse porte principalement sur 2024.

24. En moyenne, toutes les demandes ont fait l'objet d'une réponse dans les deux jours ouvrables.

25. La majorité des demandes concernait des avis et orientations (**figure 3**). Dans cette catégorie, trois sous-catégories représentaient 82 pour cent de toutes les demandes (**figure 4**): les «activités extérieures» (21 pour cent), les «conflits d'intérêts généraux» (49 pour cent) et les «normes de conduite» (12 pour cent).

Figure 3. Nombre de demandes par catégorie (2024 et 2023)

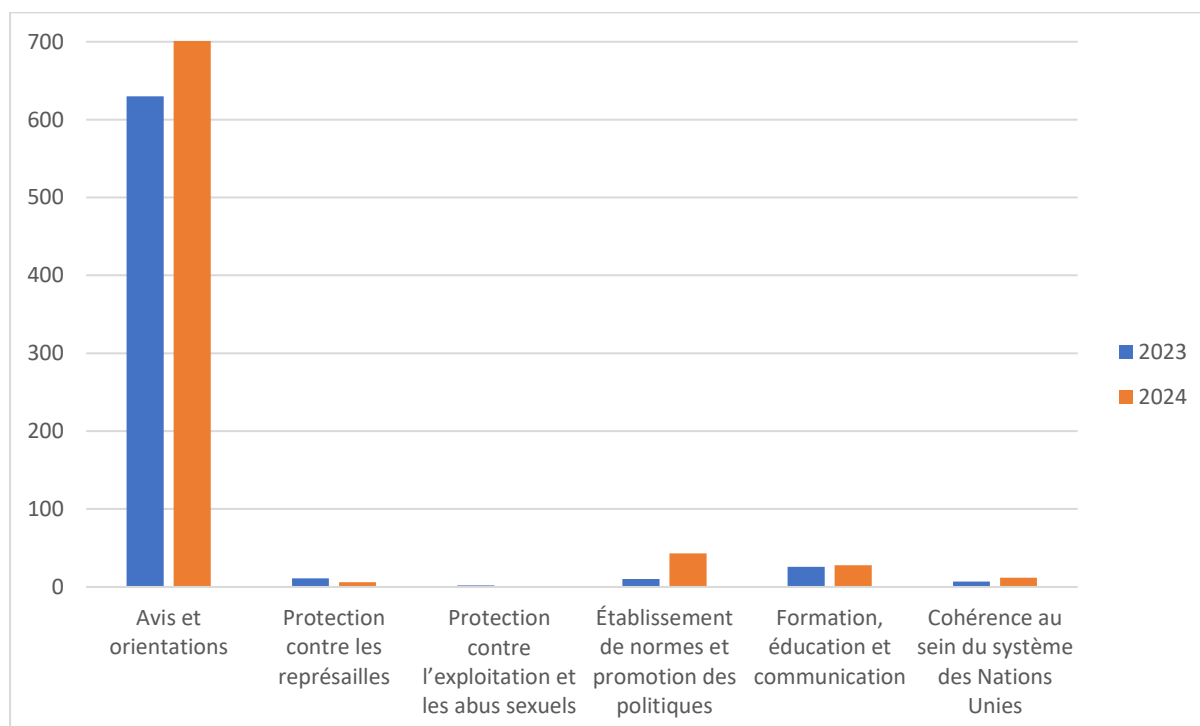
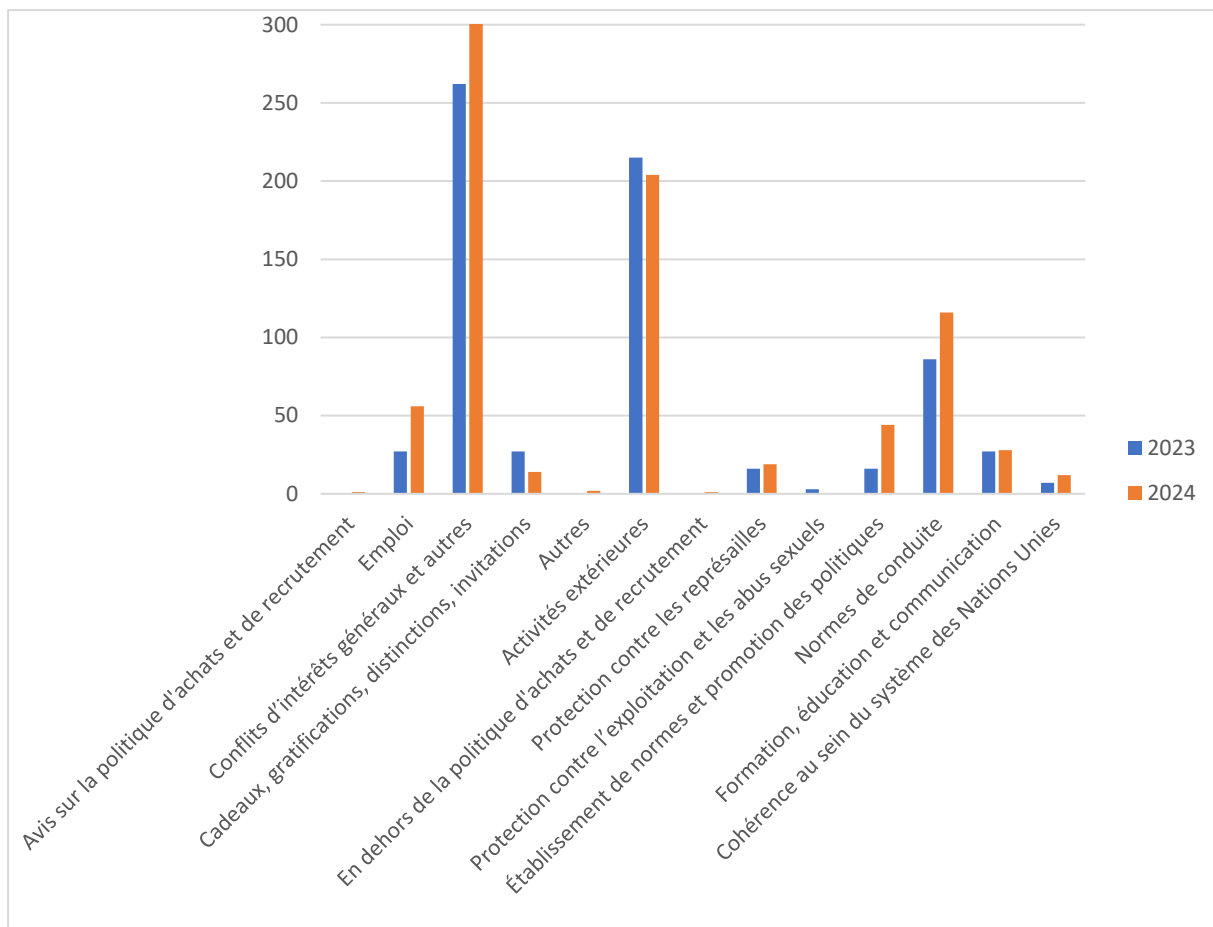
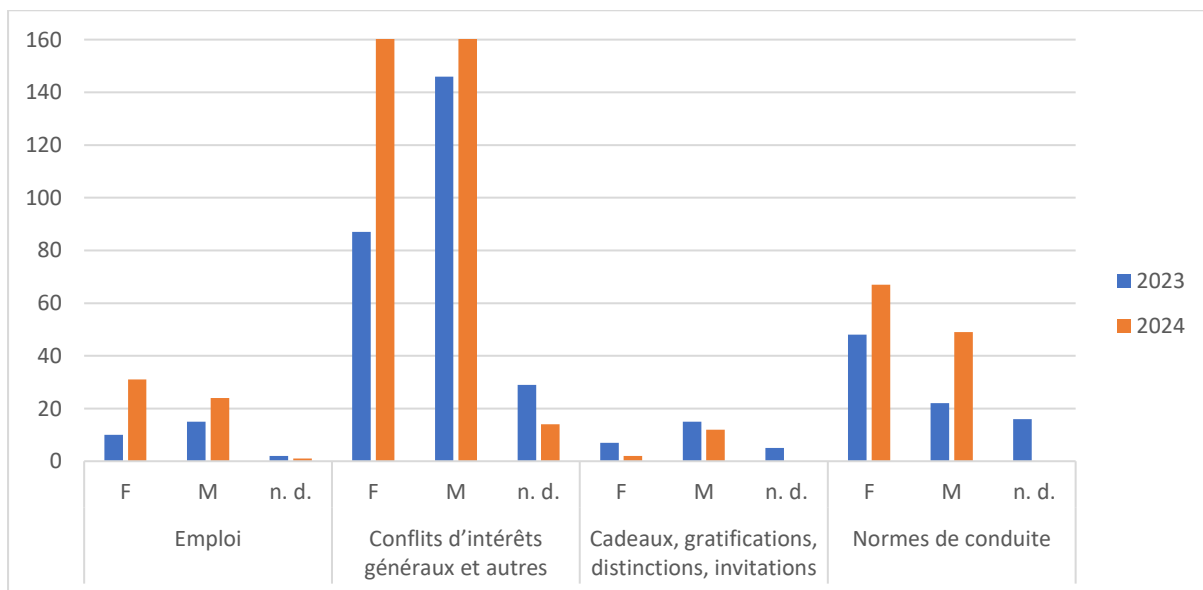


Figure 4. Nombre de demandes par sous-catégorie (2024 et 2023)



26. Aucune différence perceptible n'apparaît dans l'origine des demandes entre les hommes et les femmes, exception faite de la catégorie «conflits d'intérêts généraux», où 181 demandes adressées au Bureau de la déontologie concernent des femmes, tandis que 288 concernent des hommes (soit environ 23 pour cent d'hommes en plus) (**figure 5**). Cette tendance était déjà observée en 2023.

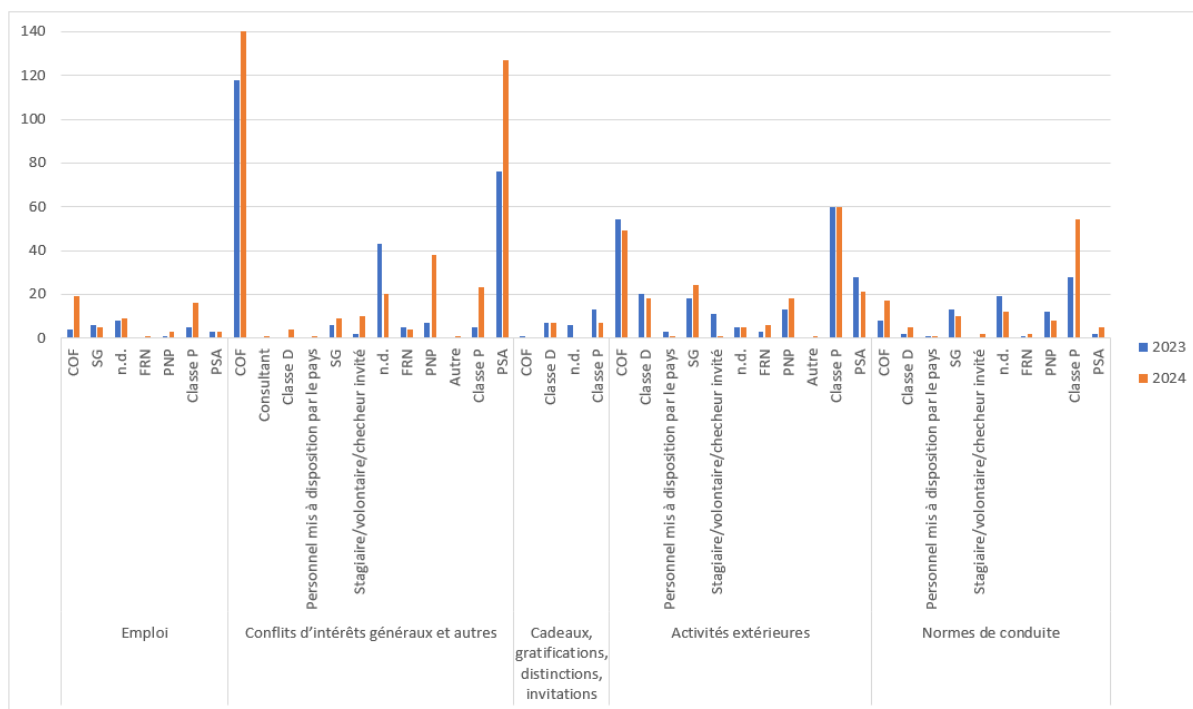
Figure 5. Nombre de demandes d'«avis et orientations» par sous-catégorie et sexe (2024 et 2023)
 Note: n. d. = données non disponibles.



27. Un peu plus de la moitié des demandes étaient formulées par des membres du personnel hors fonctionnaires ou les concernaient (**figure 6**).

Figure 6. Nombre de demandes d'«avis et orientations» par type de contrat (2024 et 2023).

Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n. d. = données non disponibles.

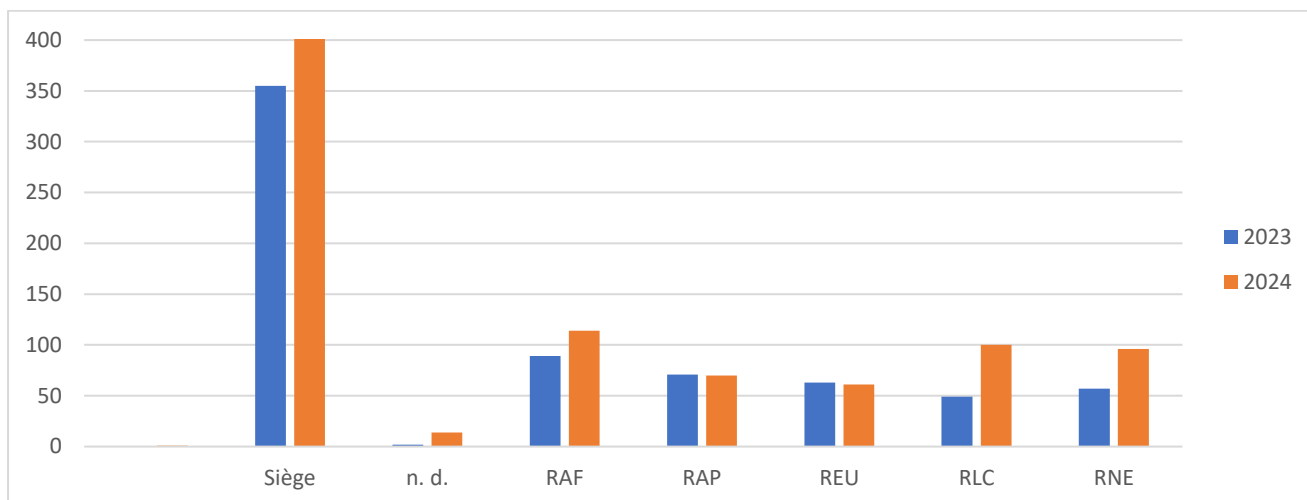


28. Près de la moitié de toutes les demandes émanaient de collègues qui se trouvent au siège, l'autre moitié se répartissant entre les diverses régions¹ (**figure 7a**). La **figure 7b** détaille la répartition des types de demandes reçues de collègues des différentes régions, par sous-catégorie.

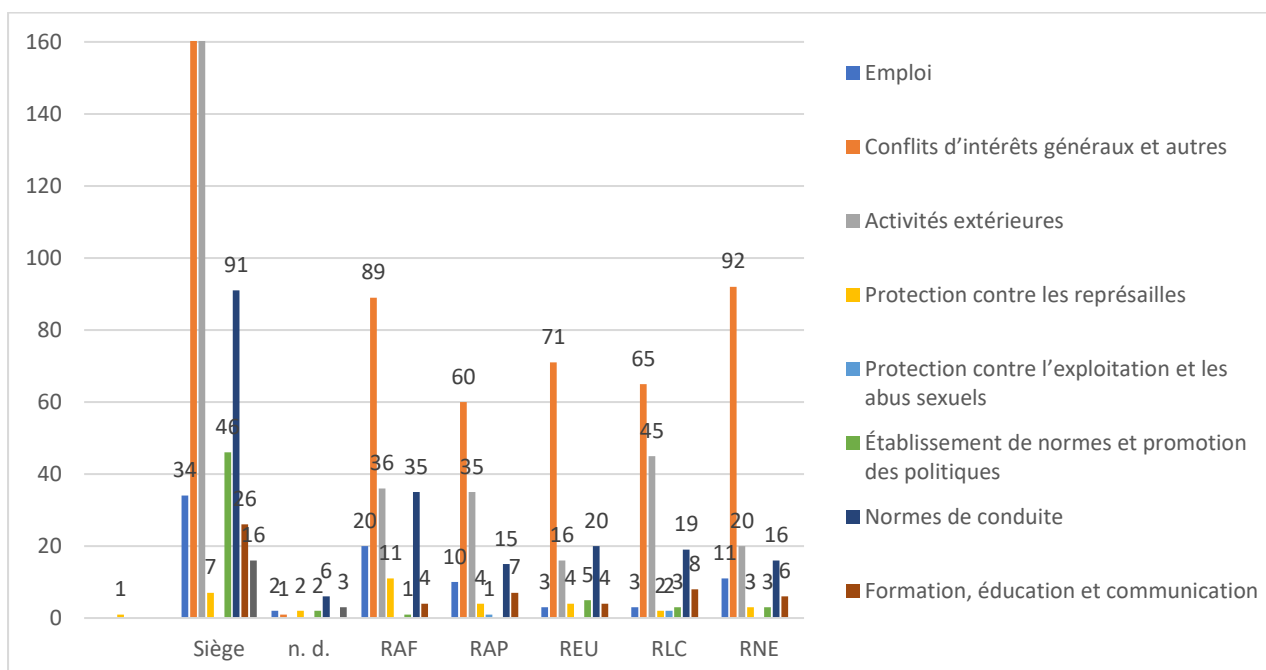
¹ Si l'on considère la répartition par région, les demandes ont été faites par différents bureaux placés sous la responsabilité administrative du Bureau régional considéré. Par conséquent, elles n'émanent pas seulement de celui-ci.

Figure 7a. Nombre de demandes par région de la FAO (2024 et 2023)

Note: RAF = Bureau régional pour l'Afrique; RAP = Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; REU = Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale; RLC = Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; RNE = Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord; n. d. = données non disponibles.

**Figure 7b.** Nombre de demandes par région et sous-catégorie

Note: RAF = Bureau régional pour l'Afrique; RAP = Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; REU = Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale; RLC = Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; RNE = Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord; n. d. = données non disponibles.

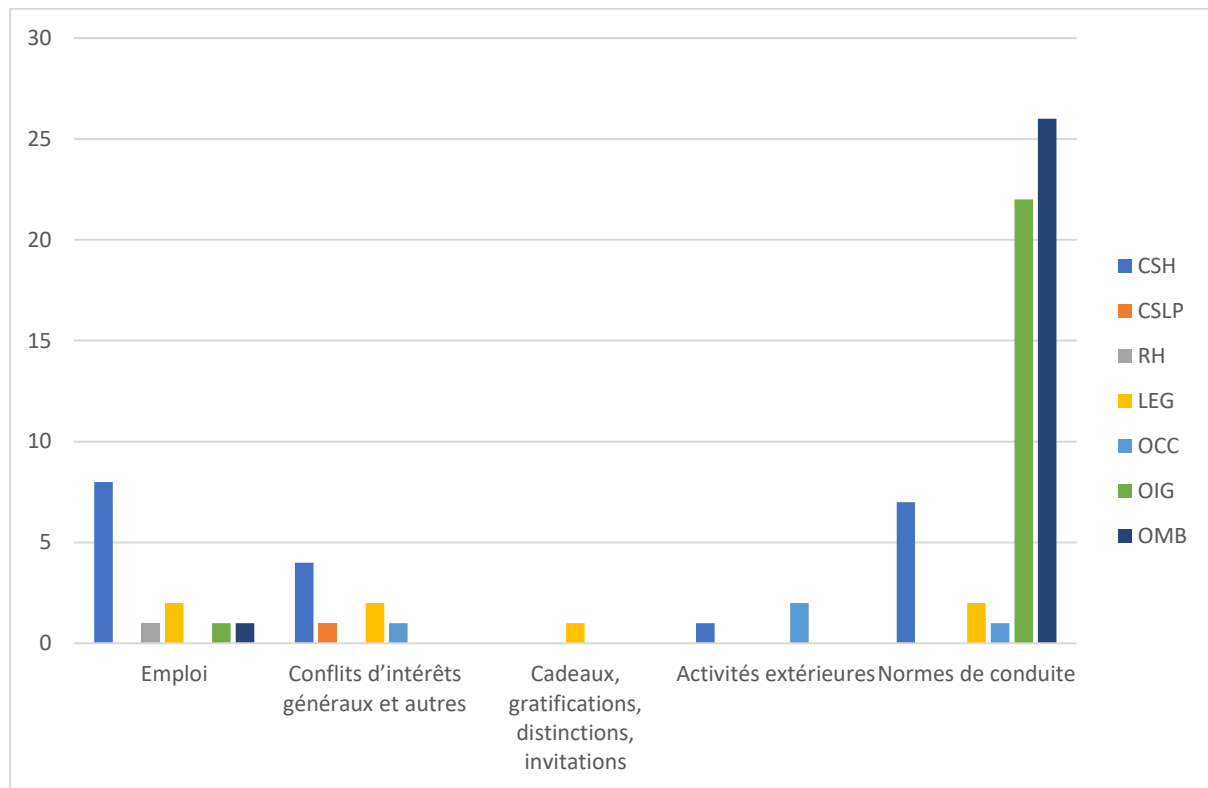


29. Comme les années précédentes, sur le nombre total de demandes (977), une courte majorité des demandes émanaient de la hiérarchie (563, soit 57 pour cent), par rapport à celles reçues des membres du personnel (410, soit 43 pour cent).

30. En 2024, un grand nombre de demandes ont été orientées vers d'autres unités, par exemple à OMB pour le règlement des différends à l'amiable ou à OIG pour les enquêtes officielles. Le nombre de demandes orientées vers d'autres unités a été similaire à celui de 2023, malgré l'accroissement global des demandes. Cela laisse à penser que les ressources disponibles et les mandats des bureaux sont mieux connus, et les personnes ont souvent été avisées qu'elles avaient plusieurs possibilités de règlement.

Figure 8. Nombre de demandes orientées vers d'autres unités de la FAO

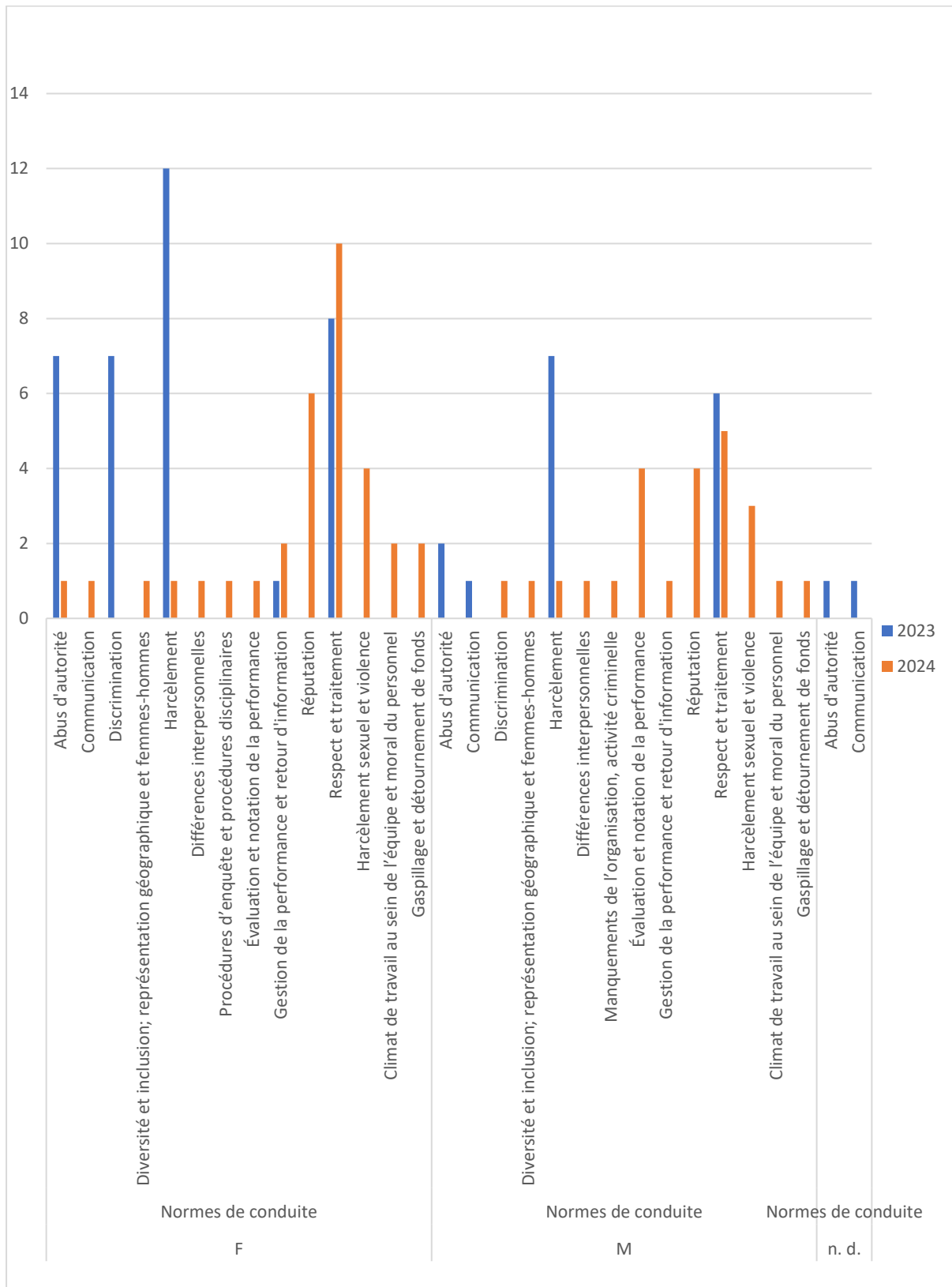
Note: CSH = Division des ressources humaines; CSLP = Services des contrats et achats; RH = ressources humaines; LEG = Bureau juridique; OCC = Bureau de la communication; OIG = Bureau de l'Inspecteur général; OMB = Bureau de la médiation.



Demandes relatives aux normes de conduite

31. S'agissant de la sous-catégorie «normes de conduite» (**figure 9**), on constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir contacté le Bureau de la déontologie dans presque tous les domaines concernant des difficultés interpersonnelles, notamment des allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir.

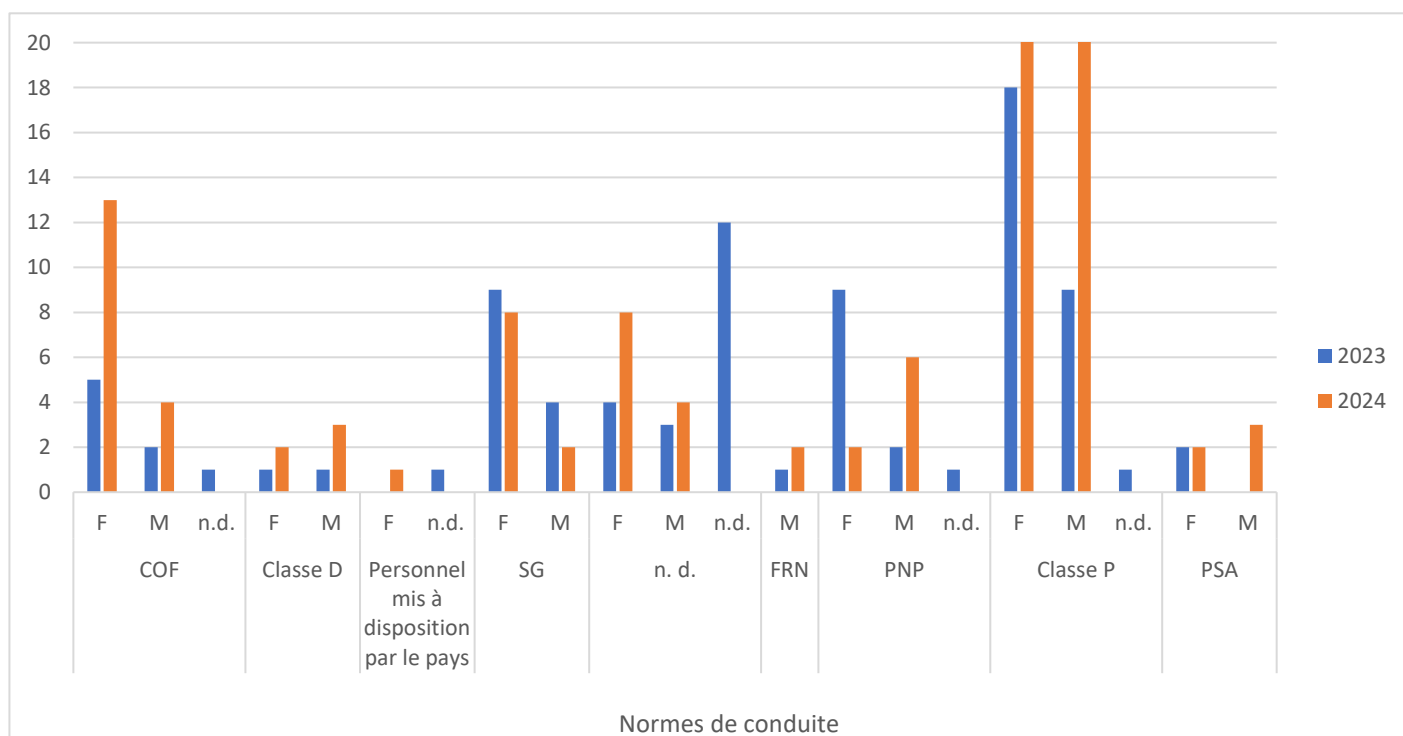
Figure 9. Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par élément et sexe (2024 et 2023)



32. Sept demandes de conseils sur le harcèlement sexuel ont été soumises. Il a été conseillé aux plaignants de faire un signalement au Bureau de l'Inspecteur général lorsque les informations mises à la disposition du Bureau de la déontologie laissaient présumer une faute. Quand la demande était reçue de la hiérarchie, le Bureau de la déontologie a conseillé de consulter la Division des ressources humaines ou le Bureau de la médiation pour bénéficier de conseils supplémentaires. Il s'agissait de situations dans lesquelles des personnes avaient déjà fait l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle ou bien lorsque des superviseurs ont demandé des conseils sur le soutien à apporter aux victimes d'incidents présumés. Le Bureau de la déontologie a également fourni des informations sur les ressources à disposition et a assuré un suivi des personnes ayant contacté le Bureau. La **figure 10** illustre le régime contractuel et le sexe des personnes ayant soumis une demande concernant les «normes de conduite». On observe que dans la classe P, qui ne compte que 46 pour cent de femmes², ces dernières (29) sont sensiblement plus nombreuses que les hommes (25) à avoir contacté le Bureau de la déontologie.

Figure 10. Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par type de contrat et sexe (2024 et 2023)

Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n. d. = données non disponibles.



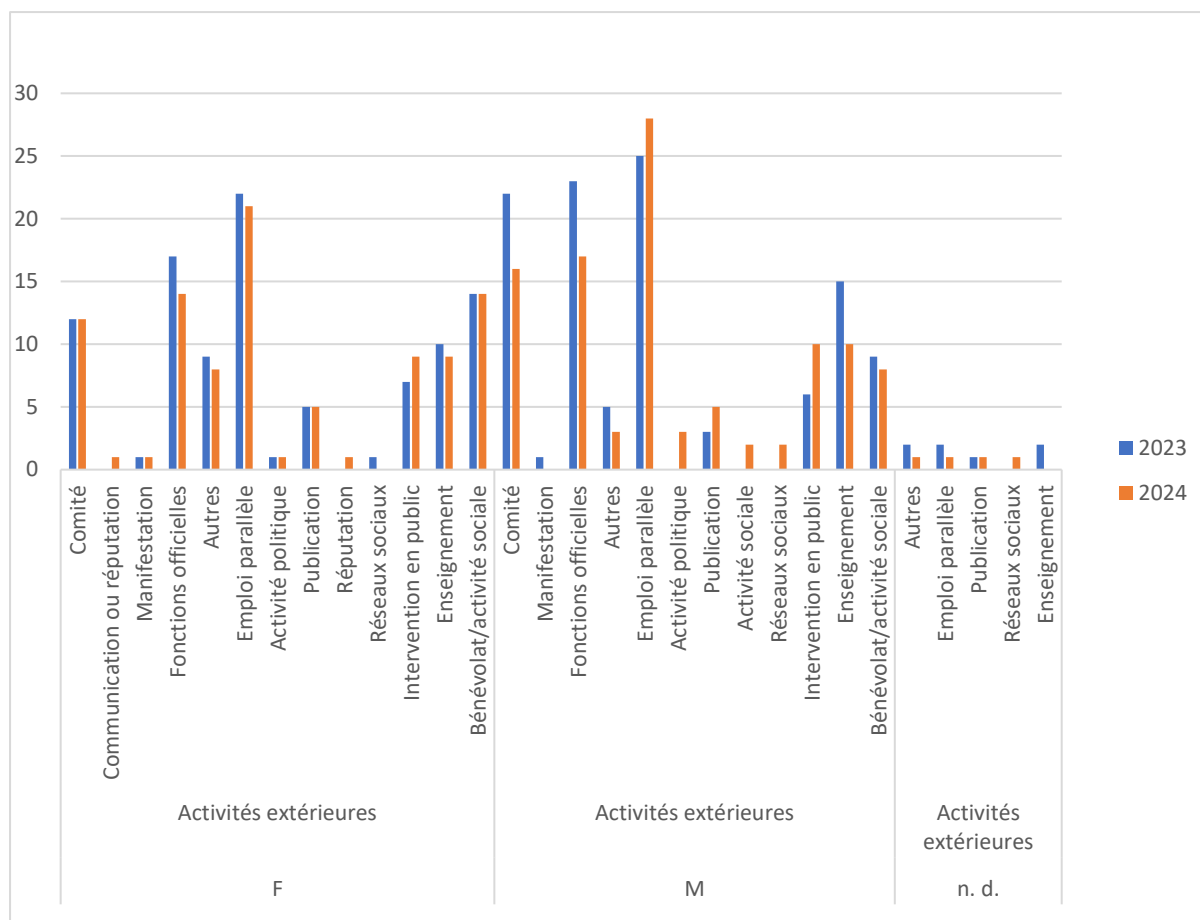
Demandes relatives aux activités extérieures

33. Les demandes relatives aux activités extérieures impliquent des membres du personnel demandant l'autorisation de siéger à un comité, d'occuper un emploi parallèle à temps partiel, d'intervenir en public lors de manifestations ou d'enseigner (**figure 11**). Le nombre de femmes ayant soumis des demandes d'activités extérieures pour évaluation (96 demandes) était plus ou moins égal à celui des hommes (104 demandes).

² Voir le *Rapport annuel sur les ressources humaines – 2024*, section 3.1. Un personnel diversifié.

Figure 11. Nombre de demandes de la sous-catégorie «activités extérieures» par type d'activité et sexe (2024 et 2023)

Note: n. d. = données non disponibles.



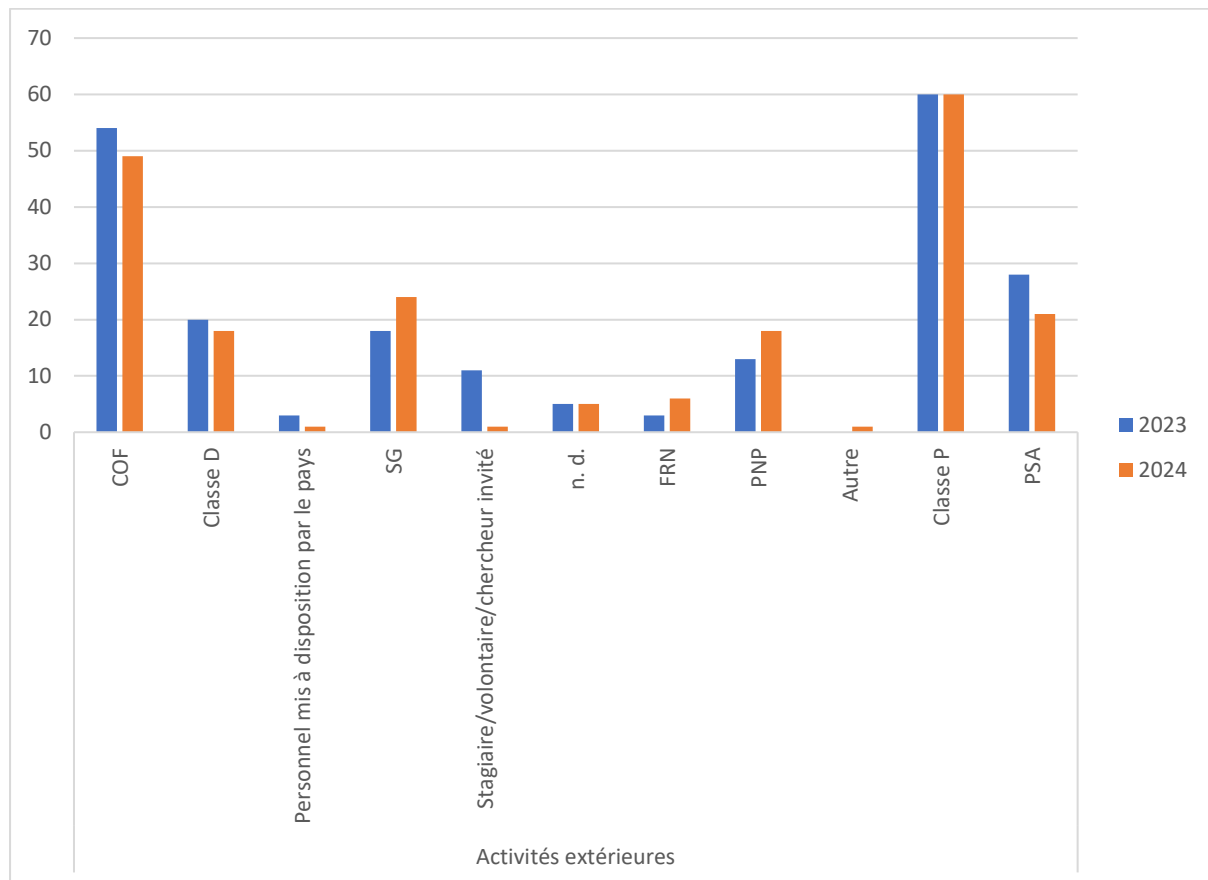
34. Plusieurs demandes portaient sur les situations dans lesquelles il a été déterminé que l'activité devait être entreprise dans le cadre du rôle officiellement tenu par le demandeur au sein de la FAO. Elles ont été classées dans la rubrique «Fonctions officielles», même si le type d'activité spécifique n'a pas été consigné. Pour les activités de la rubrique «Fonctions officielles», c'est à la Direction de la FAO, plutôt qu'au Bureau de la déontologie, d'évaluer la pertinence de l'activité.

35. Un grand nombre de demandes concernaient les emplois parallèles, c'est-à-dire les situations où la FAO recrute dans le cadre d'un contrat de consultance ou d'accord de services personnels une personne déjà employée ailleurs, ou bien lorsque la rémunération n'entre pas dans d'autres catégories. Le Bureau de la déontologie examine les conflits d'intérêts potentiels mais même en cas d'avis défavorable, les responsables de recrutement peuvent demander une autorisation, car la Direction prendra en compte d'autres aspects, comme la continuité des opérations et d'autres nécessités du service.

36. La **figure 12** montre que 43 pour cent des demandes d'évaluation déontologique émanaient du personnel hors fonctionnaires³ (consultants COF, titulaires d'accords de services personnels [PSA], stagiaires/volontaires/chercheurs invités, personnel national affecté à des projets, personnel détaché par des pays), tandis que 25 pour cent étaient le fait de fonctionnaires (classe D, classe P, classe G, fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national). Les autres demandes ont été présentées par la hiérarchie.

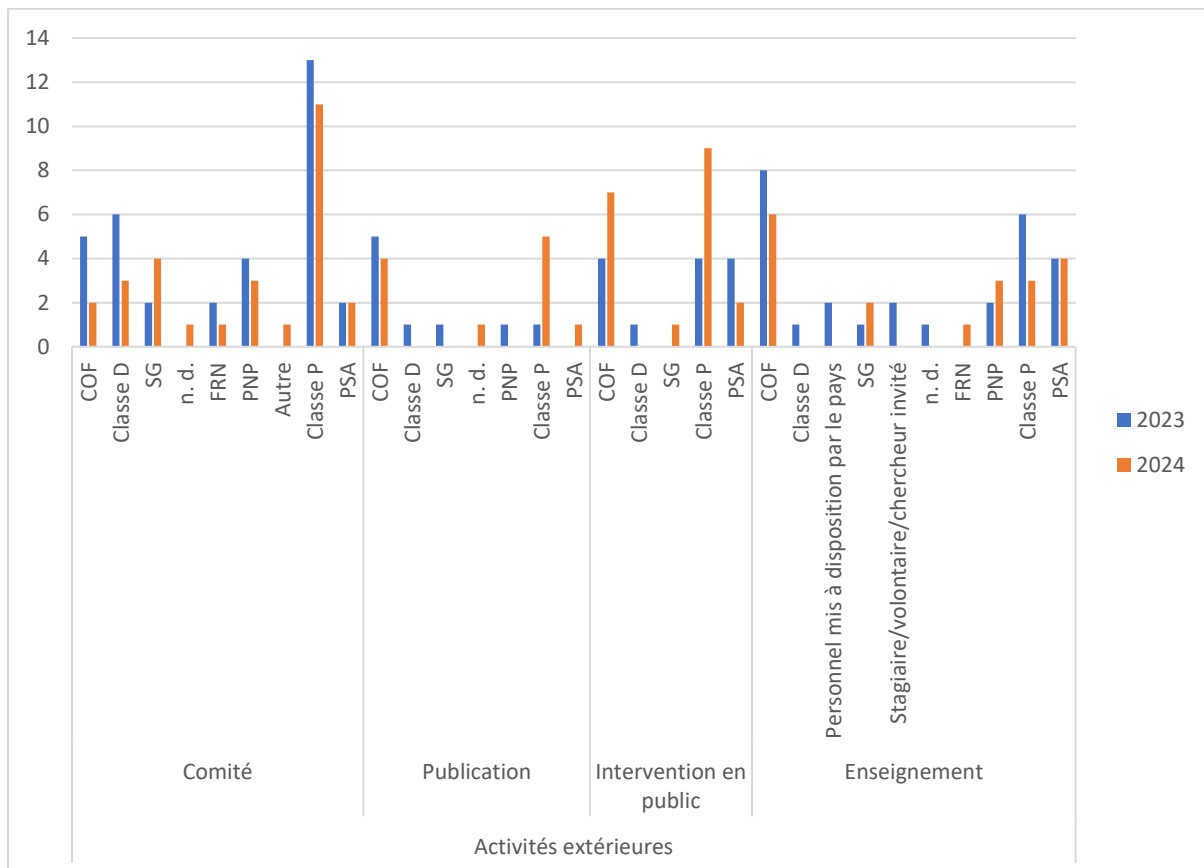
³ Le personnel hors fonctionnaires est également appelé «ressources humaines hors membres du personnel».

Figure 12. Nombre de demandes concernant des «activités extérieures » par type de contrat (2024 et 2023)
Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n. d. = données non disponibles.



37. Comme le montre la **figure 13**, ce sont surtout des fonctionnaires de classe P et des consultants qui ont soumis des demandes d'évaluation au sujet des activités extérieures. Malgré le grand nombre de membres du personnel relevant des services généraux, ils n'ont représenté que 10 pour cent de ces demandes, probablement parce qu'ils ne mènent pas d'activités extérieures techniques nécessitant une approbation formelle.

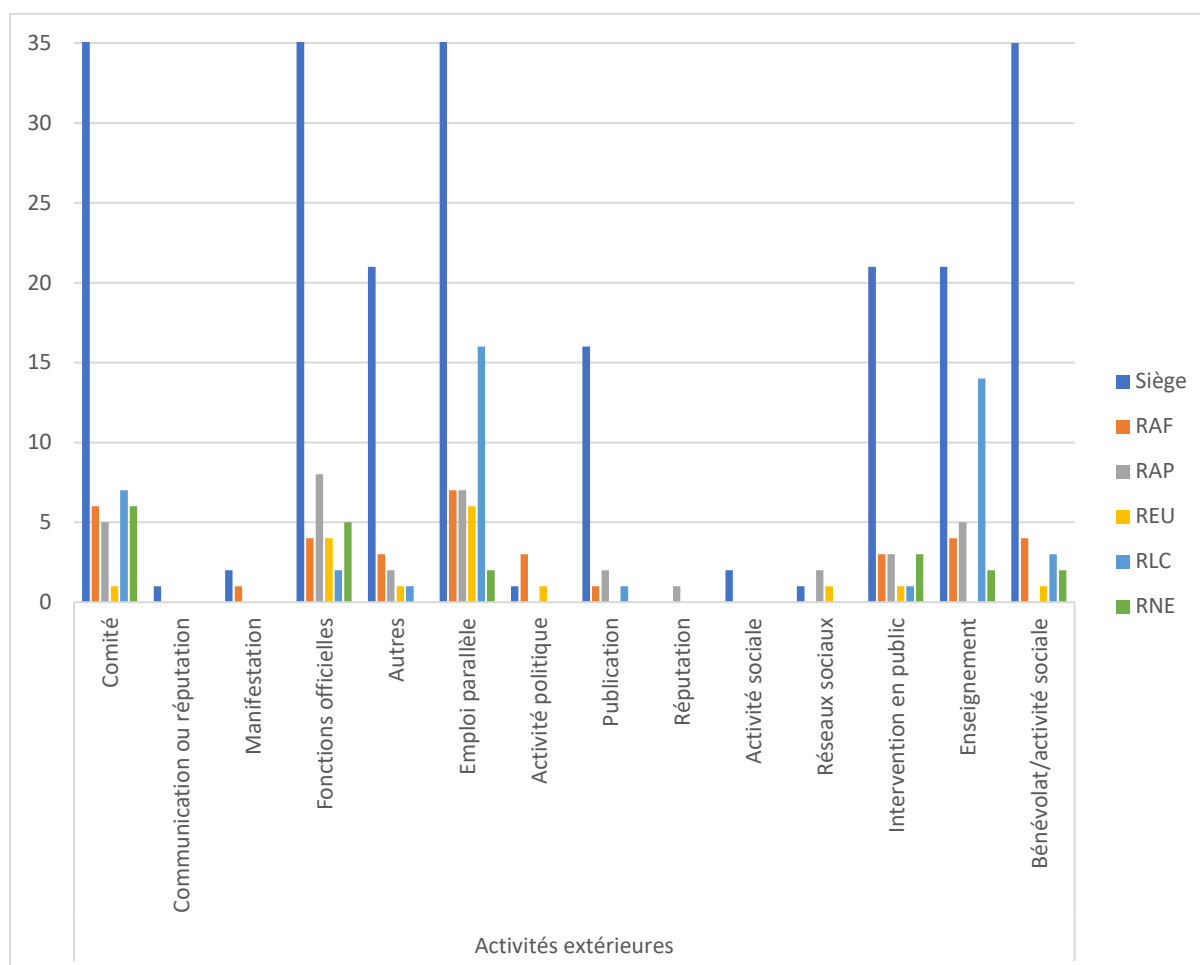
Figure 13. Nombre de demandes concernant certaines «activités extérieures» par type de contrat (2024 et 2023)
Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n. d. = données non disponibles.



38. Plus de 64 pour cent des évaluations d'activités extérieures (267 sur 419) concernaient du personnel basé au siège. Cela peut s'expliquer par les dispositions de la circulaire administrative relative aux activités extérieures qui n'impose une autorisation préalable que lorsqu'une évaluation déontologique est nécessaire en raison des risques potentiels de conflits d'intérêts. Si le nombre de demandes venant des bureaux décentralisés, qui emploient davantage de personnel hors fonctionnaires, est moins élevé, c'est peut-être que les supérieurs hiérarchiques ont estimé qu'une approbation n'était pas nécessaire, qu'ils méconnaissent les prescriptions relatives à la divulgation ou bien que ces membres du personnel ne participent pas à des activités extérieures.

Figure 14. Nombre de demandes concernant des «activités extérieures» par région

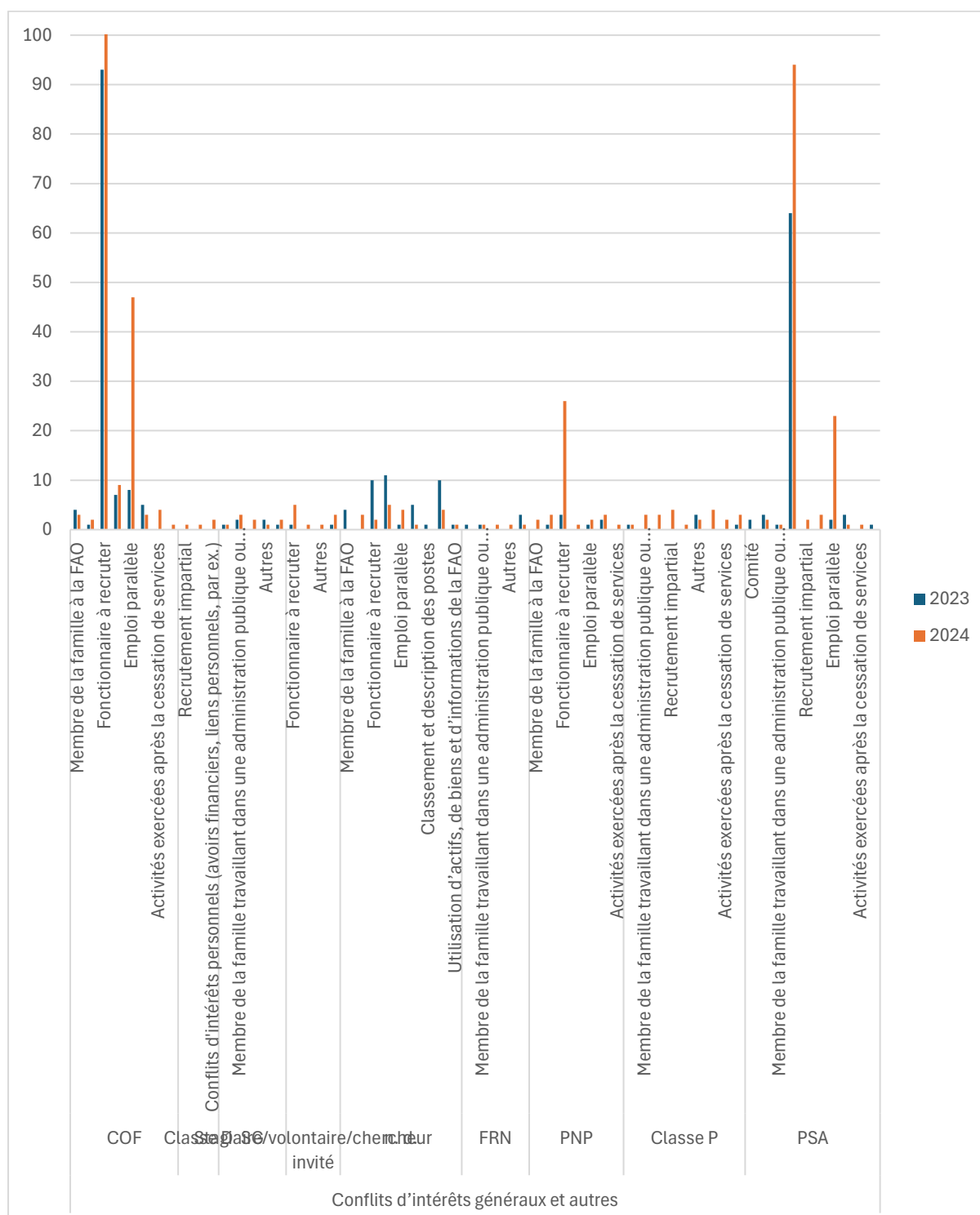
Note: RAF = Bureau régional pour l'Afrique; RAP = Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; REU = Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale; RLC = Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; RNE = Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord.



Conflits d'intérêts généraux

39. Comme on peut le voir sur la **figure 15**, la plupart des demandes relatives à des conflits d'intérêts généraux portaient sur le recrutement de consultants ou de signataires d'accord de services personnels ayant le statut de fonctionnaire national, souvent employés dans des instituts nationaux de recherche ou bien des structures gouvernementales. Des conseils ont également été prodigués sur leurs obligations d'indépendance conformément aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Même si ces situations constituent en fait des cas d'emploi parallèle, elles sont traitées séparément en raison du risque plus élevé de conflits d'intérêts qu'elles représentent.

Figure 15. Nombre de demandes concernant des «conflits d'intérêts généraux» par type de contrat
Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n. d. = données non disponibles.



40. Un «conflit d'intérêts personnel» désigne une situation dans laquelle un membre actuel du personnel de la FAO souhaite créer un partenariat avec une institution pour laquelle il a travaillé avant de rejoindre la FAO, ce qui donne l'impression d'un conflit d'intérêts, même si le partenariat avait un motif légitime.

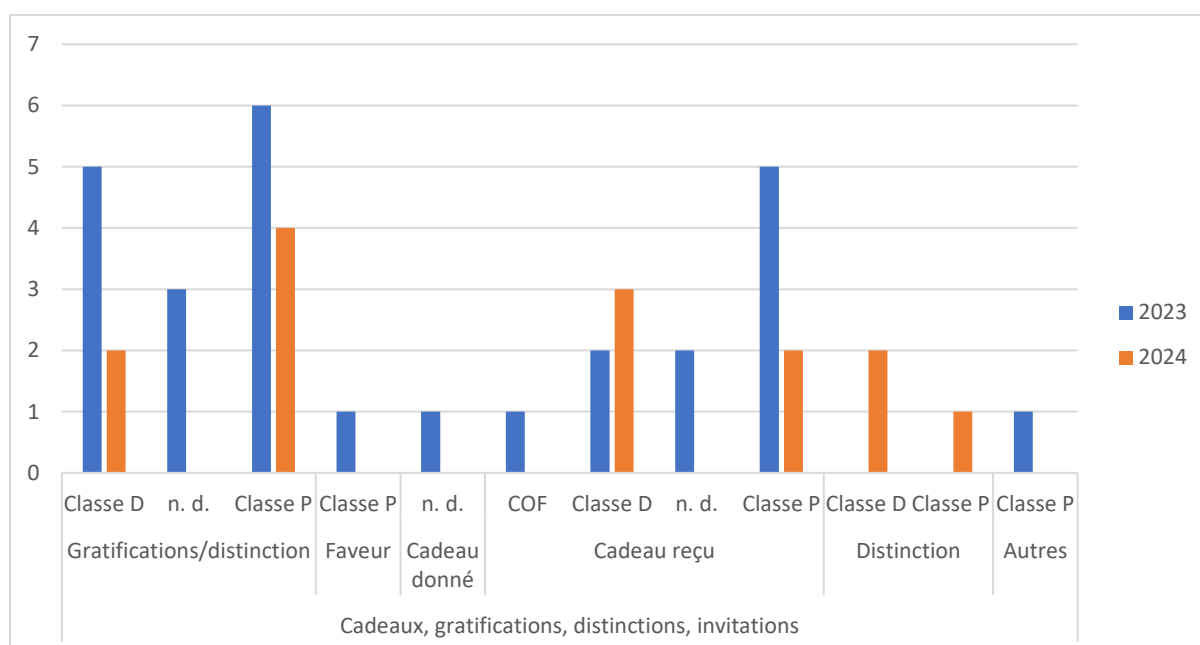
41. Certaines demandes concernaient le personnel de la FAO qui souhaitait se renseigner sur les risques potentiels liés aux intérêts financiers dans une entreprise ou une activité susceptible de travailler avec la FAO. Dans beaucoup de cas, aucun risque réel n'a été mis au jour, car les intérêts n'avaient pas de lien avec la FAO. Mais dans d'autres cas, il existait bien des liens d'intérêts et le Bureau de la déontologie a jugé que l'indépendance et la neutralité des personnes concernées par rapport à la FAO pouvaient être mises en cause.

Cadeaux, distinctions et gratifications

42. Le personnel de la FAO a l'interdiction de recevoir des cadeaux et des gratifications de sources extérieures en rapport avec leurs fonctions à la FAO sans approbation préalable.

43. Au total, 14 demandes portaient sur des gratifications ou des distinctions devant être accordées à des membres du personnel de la FAO, et cinq autres concernaient des cadeaux reçus (**figure 16**). Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'an passé.

Figure 16. Nombre de demandes concernant des «cadeaux, distinctions et gratifications» par type de contrat
Note: COF = consultants COF; n. d. = données non disponibles.



44. Dans tous les cas relatifs à des cadeaux périssables, le Bureau de la déontologie a conseillé de partager les articles entre tous les employés du bureau concerné sans en indiquer la provenance. Pour les cadeaux destinés à être exposés, il est conseillé de les conserver à bon escient mais sans qu'ils soient exposés par le bénéficiaire. Il a également été conseillé au bénéficiaire d'informer le donateur de la politique de la FAO en demandant poliment qu'aucun autre cadeau ne soit offert à l'avenir.

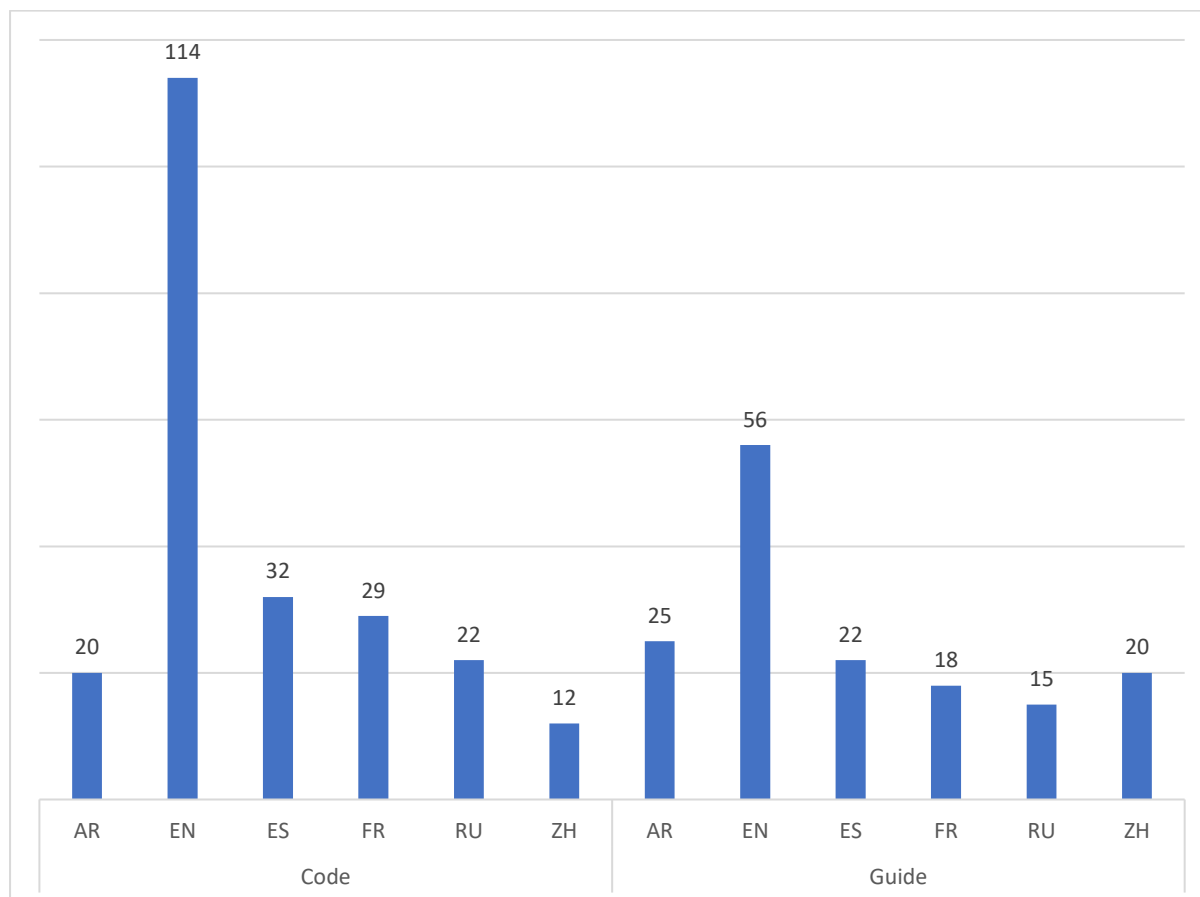
Établissement de normes et promotion des politiques

45. Les avis et les conseils confidentiels fournis par le Bureau de la déontologie consistent notamment à clarifier ou à interpréter les réglementations, règlements et normes de l'Organisation au sujet des *activités interdites ou restreintes, ainsi qu'à apporter des conseils sur l'intégration des considérations éthiques dans les prises de décision lorsque le personnel est confronté à des dilemmes au travail.*

46. En 2024, le Bureau de la déontologie a entrepris l'élaboration de procédures opérationnelles normalisées pour certains de ses processus, et les travaux devraient se poursuivre en 2025. En outre, ces activités sont étroitement liées au rôle de conseil et d'encadrement du personnel sur les normes de conduite attendues au sein de l'Organisation.

47. Le Bureau de la déontologie a analysé le nombre de fois où les publications [Code de conduite éthique de la FAO](#) et [Trouver le bon interlocuteur](#) ont été téléchargées dans les différentes langues en 2024 (**figure 17**).

Figure 17. Nombre de fois où le guide *Trouver le bon interlocuteur* et le *Code de conduite éthique* ont été téléchargés en 2024, par langue



48. La Politique de la FAO en matière de cadeaux, de gratifications et de distinctions a fait l'objet d'un examen approfondi de la part des acteurs internes et du Comité consultatif de contrôle. Elle a été soumise au Bureau juridique pour examen et fait actuellement l'objet d'une consultation entre les deux bureaux. Il était prévu de la mettre en œuvre en 2025.

49. Tout au long de l'année 2024, le Bureau de la déontologie a participé à la mise à jour et à la révision des politiques, procédures et directives suivantes dans l'ensemble de l'Organisation, sous la conduite de différents bureaux de la FAO. On peut citer les exemples suivants:

- i. le projet de directives de la FAO pour une communication tenant compte du handicap;
- ii. les communications internes à l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, à l'initiative de la Division des ressources humaines;
- iii. les communications internes à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, à l'initiative de la Division des ressources humaines;
- iv. le projet de politique relative au harcèlement sexuel, à l'abus de pouvoir et à la discrimination;
- v. le Rapport annuel 2024 sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels;

- vi. le Bureau de la déontologie a contribué à la révision des conditions générales de services établie par le Service des contrats et achats (CSLP);
 - vii. l'élaboration d'une déclaration de conflit d'intérêts et d'un engagement de confidentialité pour les responsables de poste et les membres des jurys d'entretien pour les recrutements de consultants COF.REG et les titulaires d'accords de services personnels (PSA).
 - viii. le projet de rapport sur l'audit du cadre de responsabilités de la FAO;
50. Ces activités témoignent du rôle constant du Bureau de la déontologie dans la mise en conformité des politiques de l'Organisation avec les normes de conduite et les principes éthiques attendus.

Contribution à la gestion des conflits d'intérêts

51. En 2024, le Bureau de la déontologie a fourni un appui stratégique au Service des contrats et achats lorsqu'il a mis à jour les conditions générales de services. Les dispositions relatives aux conflits d'intérêts ont été renforcées et le Bureau de la déontologie a apporté son appui stratégique à la Division des ressources humaines après la mise en place du formulaire de déclaration de conflits d'intérêts et de confidentialité, qui sera rempli par les interlocuteurs chargés des entretiens lors du recrutement des membres du personnel et du personnel hors fonctionnaires.

Formation, sensibilisation et promotion

52. Le Bureau de la déontologie a pris des mesures pour communiquer avec le personnel de la FAO par l'intermédiaire de nombreuses initiatives visant à informer le personnel du rôle, des fonctions et des relations du Bureau de la déontologie avec le Bureau de l'Inspecteur général, la Division des ressources humaines, le Bureau juridique et le Bureau de la médiation. Le Bureau de la déontologie attache également de l'importance à la participation à des webinaires conjoints afin d'offrir au personnel une vue d'ensemble des sujets, par exemple le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.
53. En janvier, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé concernant les séances d'information du Bureau de la déontologie et 55 bureaux ont exprimé leur souhait d'y participer. La priorité a été donnée aux bureaux sur la base de plusieurs facteurs:
- i. Tout d'abord, les bureaux pour lesquels le Bureau de la déontologie a reçu de nombreuses demandes ont été prioritaires;
 - ii. Deuxièmement, une attention particulière a été prêté aux bureaux pour lesquels aucune demande n'avait été faite auprès du Bureau de la déontologie;
 - iii. Enfin, la priorité a aussi été accordée aux bureaux qui n'avaient pas encore bénéficié de séances d'information du Bureau de la déontologie au cours de l'année écoulée, afin de garantir que tous les bureaux aient accès à des informations pertinentes et opportunes sur les questions éthiques.
54. Dans le cadre du programme d'orientation de la FAO destiné aux membres du personnel récemment nommés, mené par CSH, le Bureau de la déontologie a effectué une présentation sur l'éthique et l'intégrité en octobre 2024.
55. Le Bureau de la déontologie collabore avec CSH à l'élaboration d'un nouveau cours d'apprentissage en ligne obligatoire sur l'éthique et l'intégrité à la FAO, qui sera déployé en 2025.
56. En 2024, la Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie a rencontré deux représentants de la FAO récemment nommés, à savoir ceux de la République démocratique populaire lao et de la République de Djibouti, et a organisé des séances d'information individuelles sous forme de réunions en ligne.

57. Le Bureau de la déontologie a coanimé des séminaires avec la Division des ressources humaines, le Bureau de l'Inspecteur général, le Bureau de la médiation et l'Unité de conseil au personnel, qui ont été dispensés aux hauts responsables du siège. Ces séminaires avaient pour but de renforcer le rôle des responsables dans la détection et le traitement des situations liées aux conflits interpersonnels, au harcèlement et à l'abus d'autorité.

58. Au total, plus de 1 540 collègues ont participé aux différentes séances d'information, webinaires et sessions de formations⁴.

59. Les membres du personnel de la FAO doivent aussi assister à un certain nombre de formations obligatoires au moment de leur embauche au sein de l'Organisation. Ce sont des formations en ligne à suivre en autonomie, proposées par la Sous-Division de la formation et de l'évaluation de la performance. La proportion des membres du personnel ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique (toutes obligatoires) pour une moyenne de 15 840 employés est la suivante (au 31 décembre 2024)⁵:

Thème de la formation	Fonctionnaires (en %)	Personnel hors fonctionnaires (en %)
Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO	98,0	85,8
Éthique et intégrité à l'ONU	97,0	82,4
Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités	98,3	84,9
Prévention de la fraude et des autres pratiques irrégulières	98,0	83,7
Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir	99,3	85,4
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	98,2	84,3
Travailler ensemble en harmonie, cours des Nations Unies	97,6	83,6

60. Des outils de communication diversifiés et ciblés sont nécessaires pour obtenir l'impact voulu sur la culture institutionnelle. À cet effet, le Bureau de la déontologie a produit six (6) articles pour l'intranet et une (1) vidéo: *Fred and the Whistle-blower Policy*. Les vidéos mettent en scène un collègue imaginaire qui est confronté à différents dilemmes éthiques.

61. On trouvera en annexe la liste des séances d'information, des webinaires et des articles.

62. Le Bureau de la déontologie, en collaboration avec l'équipe des solutions d'intelligence artificielle de la Division de la FAO numérique et de l'agro-informatique (CSI), s'appête à lancer un assistant virtuel sur Microsoft Teams, appelé «Fred, the Ethics Champion» («Fred, l'as de l'éthique»). Fred aidera le personnel de la FAO à connaître les règlements internes et à fournir des conseils préliminaires en matière d'éthique. Cet assistant virtuel a pour but de répondre aux demandes de renseignements courantes, à rendre plus accessibles les directives relatives à l'éthique, à réduire les délais de réponse et à mieux faire connaître les normes et les ressources de la FAO en matière d'éthique.

63. Après un premier essai pilote en novembre 2024, les retours d'expérience sont actuellement pris en compte en vue d'apporter des améliorations; le lancement complet est prévu en 2025.

64. Le Bureau de la déontologie a participé à des missions de sensibilisation conjointes avec le bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la médiation au Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et au Bureau sous-régional pour la Mésoamérique (SLM). Le but des deux missions était de donner à leurs participants l'occasion d'approfondir leurs connaissances des activités de la

⁴ Comme il est possible que certains collègues aient participé à plus d'une séance, ce chiffre n'est pas absolu.

⁵ Voir le *Rapport annuel sur les ressources humaines – 2024*, section 2.3. Indicateurs de performance clés.

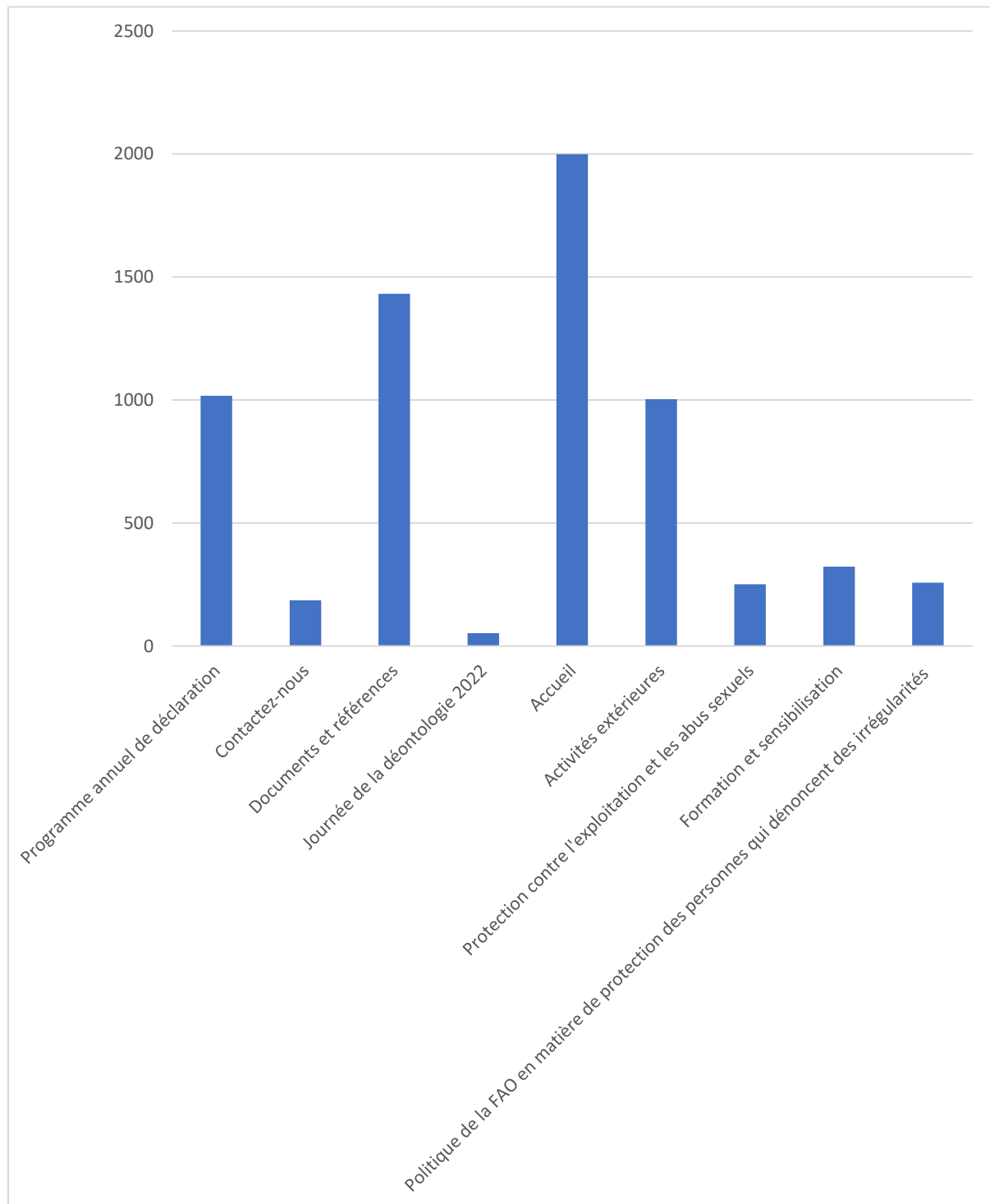
FAO dans les régions, de rencontrer des membres du personnel souhaitant discuter d'affaires sensibles, et d'assister à des séances d'information sur les questions d'éthique, le règlement des conflits et les enquêtes.

65. En outre, une mission a été effectuée en Ouzbékistan et au Tadjikistan pour y animer une séance d'information sur les questions d'éthique. Elle était consacrée aux conflits d'intérêts dans le recrutement et les achats, aux conflits d'intérêts personnels et à la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités. De plus, un atelier sur l'intervention en tant que témoin actif a également été organisé, selon un cadre interactif. Il a donné aux participants les outils pour intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un comportement contraire à l'éthique.

66. Le Bureau de la déontologie a participé à la deuxième Conférence mondiale de travail des représentants de la FAO, organisée par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique en décembre 2024. Au cours de cette rencontre, le Bureau de la déontologie a coanimé, avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la médiation, une séance destinée à renforcer le rôle des représentants de la FAO dans le traitement des situations liées aux conflits interpersonnels, au harcèlement et à l'abus d'autorité.

67. Les statistiques de consultation des pages de l'intranet et du site internet concernant le Bureau de la déontologie témoignent de l'intérêt porté aux questions d'éthique. En 2024, la page de l'intranet a été consultée 6 521 fois, soit un peu plus qu'en 2023 (6 282 fois). La **figure 18** indique les pages de l'intranet les plus souvent consultées.

Figure 18. Nombre de consultations des pages de l'intranet du Bureau de la déontologie en 2024 (nombre d'accès, par sous-page)



Programme annuel de déclaration

68. Le programme de l'Organisation relatif à la déclaration des intérêts et de la situation financière (le «Programme relatif à la déclaration de situation financière») a été mis en place à la suite de l'approbation par le Conseil, à sa 132^e session tenue en juin 2007, d'un amendement à l'article I du Statut du personnel (paragraphe 301.1.10 et 301.1.11).

69. Ce programme est appelé «Programme annuel de déclaration». L'objectif du Programme est de recenser et de résoudre ou d'atténuer les risques de conflits d'intérêts découlant de la situation personnelle des ressources humaines de l'Organisation lorsque cette situation est susceptible d'être en conflit avec leurs obligations officielles en tant que membres du personnel de la FAO.

70. Le Programme annuel de déclaration 2024 a été lancé par le Bureau de la déontologie le 26 avril 2024. Le délai, initialement fixé au 31 mai, a été prolongé jusqu'au 7 juin 2024 et finalement été clôturé le 3 juillet 2024, date après laquelle il était impossible de faire d'autres déclarations.

71. Le Bureau de la déontologie s'est attaché les services d'un examinateur externe pour dépouiller les déclarations et recommander des mesures d'atténuation lorsqu'un conflit d'intérêts a été relevé.

72. Afin que les membres du personnel comprennent mieux les conflits d'intérêt et le Programme annuel de déclaration et qu'ils soient plus nombreux à transmettre leurs déclarations dans les délais, le Bureau de la déontologie a organisé deux séances de formation, les 18 et 23 avril 2024.

Population

73. Au total, 1 493 membres du personnel ont été sélectionnés pour participer au Programme annuel de déclaration pour l'année considérée, 2023. Les participants sélectionnés provenaient de tous les bureaux de la FAO à travers l'Organisation.

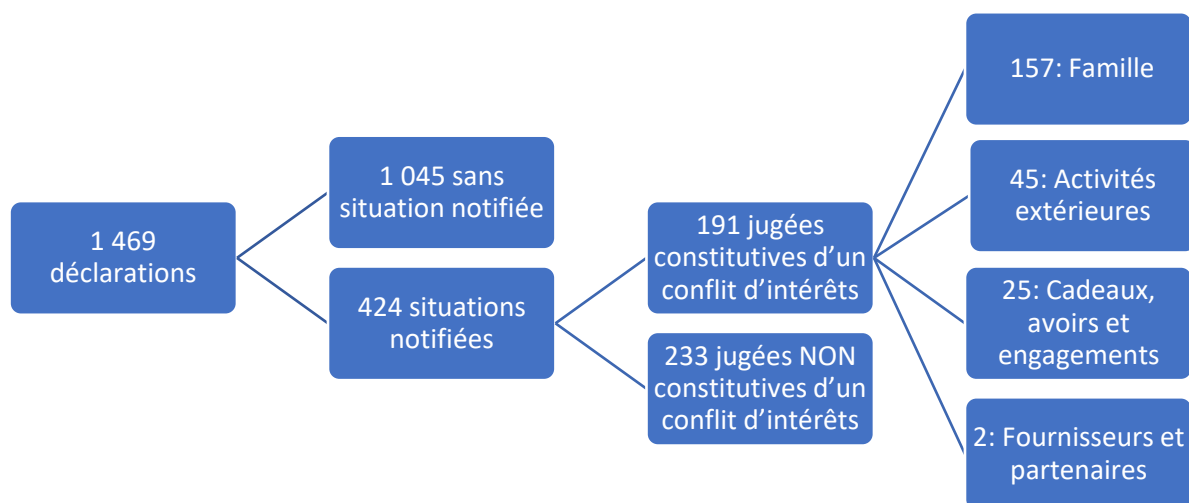
Respect de l'obligation déclarative

74. Le Bureau de la déontologie a déployé des efforts pour contacter les participants avant la date limite. À la date limite finale du 1^{er} juillet, seuls onze (11) participants n'avaient pas transmis leur déclaration, soit un taux de respect de l'obligation déclarative de 98 pour cent.

Résultats statistiques sur les déclarations reçues

75. Au total, 424 des déclarations reçues (29 pour cent d'entre elles) notifiaient des situations que le déclarant jugeait susceptibles de constituer un conflit d'intérêts. Les autres, c'est-à-dire 1 057 déclarations (71 pour cent), ne faisaient état d'aucun conflit d'intérêts, si bien qu'elles ont été évaluées et clôturées comme ne présentant pas de risque de conflit d'intérêts.

76. Sur les 424 déclarations dans lesquelles des situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts ont été notifiées par les participants, l'examineur externe a jugé que 191 d'entre elles étaient constitutives d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, soit 27 pour cent des déclarations notifiant des situations et 7 pour cent du total des déclarations reçues (**figure 19**).

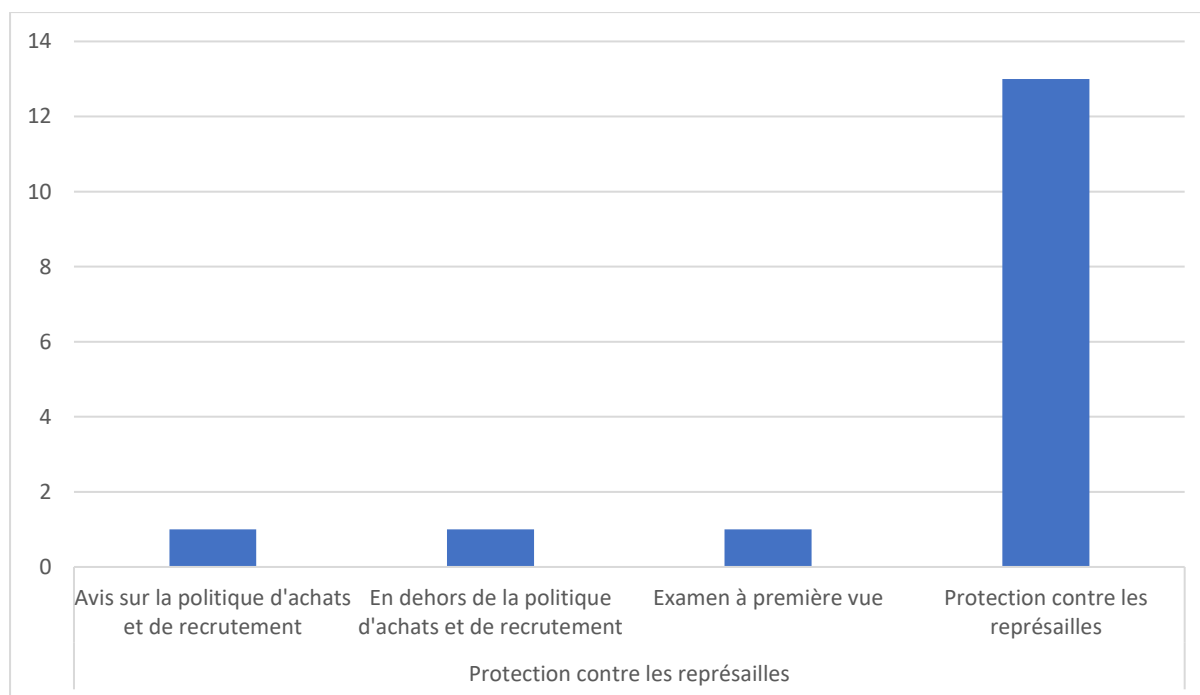
Figure 19. Vue d'ensemble des déclarations reçues en 2024

Protection contre les représailles

77. L'objectif premier de la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités est de garantir que les membres du personnel puissent prendre part à une activité ouvrant droit à une protection en vertu de la Politique et, en pratique, signaler spontanément une faute sans être victimes de représailles.

78. En vertu de cette Politique, le Bureau de la déontologie est chargé de procéder à l'examen des plaintes pour établir ou non l'existence d'une présomption de représailles et, dans l'affirmative, il saisit OIG pour enquête.

79. Au total, 16 demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2024 (**figure 20**) et un seul cas a donné lieu à un examen à première vue.

Figure 20. Détail des demandes de «protection contre les représailles»

80. Dans 14 cas, la demande ne remplissait pas un ou plusieurs critères de la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités et, au moment de la publication du présent rapport, un cas a fait l'objet d'un examen à première vue. Ce cas a ainsi été référé à OIG pour enquête. Le critère qui, le plus souvent, n'était pas respecté était celui de la «participation à une activité protégée», ou le fait que le Bureau de la déontologie ne puisse pas établir une relation causale entre l'activité ouvrant droit à une protection et l'acte de représailles présumé.

Cohérence inter-organisations et au sein du système des Nations Unies

81. Pour se tenir informé des questions et pratiques actuelles en matière d'éthique au sein du système des Nations Unies et des organisations internationales, le Bureau d'éthique de la FAO est membre du Réseau déontologie des organisations multilatérales. Le Bureau de la déontologie a participé à des réunions de ce réseau, notamment à la conférence de juillet 2024, qui s'est tenue à Genève (Suisse).

82. Par l'intermédiaire de CSH, le Bureau de la déontologie a contribué à l'examen en cours des Normes de conduite de la fonction publique internationale, entrepris par la Commission de la fonction publique internationale.

83. Les contributions ont concerné une gamme de documents visant à accroître la cohérence au sein du système des Nations Unies, notamment celle du Corps commun d'inspection (CCI).

84. Le Bureau de la déontologie a participé à la conférence annuelle 2024 du Réseau déontologie des organisations multilatérales, qui s'est tenue à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). La conférence avait pour but de mettre en commun les connaissances et de discuter de sujets d'intérêt commun. Dans l'optique d'améliorer et d'approfondir les collaborations entre les organismes ayant leur siège à Rome en 2024, le Bureau de la déontologie de la FAO a accueilli ses homologues de ces organismes lors d'une réunion tenue sur une demi-journée, afin d'échanger de vive voix sur les bonnes pratiques et d'étudier de nouvelles pistes de collaboration.

Perspectives

85. Les priorités du Bureau de la déontologie en 2025 seront notamment de poursuivre le travail de sensibilisation aux normes éthiques de la FAO par divers moyens tout en faisant fond sur la collaboration avec les autres bureaux de l'Organisation.

86. Le Bureau de la déontologie continuera d'apporter sa contribution à l'élaboration de normes et à l'examen de politiques en lien avec la déontologie, ce qui comprend notamment l'élaboration de politiques et de procédures, dans l'ensemble de l'Organisation, qui nécessitent la prise en compte de considérations éthiques.

87. Le Bureau de la déontologie continuera de répondre rapidement aux demandes d'avis et d'orientations afin que les conflits d'intérêts, réels ou potentiels, soient systématiquement mis au jour, ce qui permettra d'atténuer les risques pour l'Organisation.

88. En 2025, les activités de communication seront avant tout consacrées aux conflits d'intérêts, afin de pallier le manque de connaissances du personnel sur les situations susceptibles de créer des conflits et sur les moyens de les gérer. Même si le Bureau de la déontologie continuera d'aider les membres du personnel, améliorer la compréhension générale renforcera la gestion des risques et sera conforme aux priorités générales de l'Organisation. Les activités d'élaboration de la stratégie à long terme du Bureau de la déontologie, qui ont débuté en 2024, se poursuivront en 2025.

89. Compte tenu des recommandations du Comité financier à sa 199^e session, qui s'est tenue du 20 au 24 mai 2024, le Bureau de la déontologie a mené des discussions bilatérales avec le Bureau des jeunes et des femmes (OYW), afin d'étudier les possibilités de collaboration.

90. Le renforcement des capacités en matière d'intervention en tant que témoin actif sera une priorité pour le Bureau de la déontologie qui, avec l'aide des référents de l'initiative «témoin actif», proposera des ateliers régionaux et des séances d'échanges au sein des divisions en 2025.

91. Les efforts de communication du Bureau de la déontologie en 2025 seront aussi axés sur l'exigence de respect et de civisme dans un contexte professionnel.

Annexe

Activités de communication du Bureau de la déontologie en 2024

Formations

<i>Thème de la formation</i>	<i>Nombre de participants</i>
Formation des référents «témoin actif»	28
Atelier régional pour les référents «témoin actif»	232
Atelier sur l'intervention en tant que témoin actif	57

Séances d'information sur la prévention du harcèlement sexuel lors des formations sur la sécurité pour le personnel féminin du système des Nations Unies (WSAT)

Date	
1.	23/02/2024
2.	08/03/2024
3.	05/04/2024
4.	24/05/2024
5.	23/08/2024
6.	27/09/2024
7.	08/11/2024
8.	10/12/2024

Articles publiés sur l'intranet

	Date	Titre	Contenu
1.	21/01/2024	What is new in the Ethics Office? (Quoi de neuf au Bureau de la déontologie?)	Un calendrier des initiatives visant à promouvoir un environnement de travail éthique à la FAO
2.	04/03/2024	Ethical dilemmas at the tip of your thumbs! (Les dilemmes éthiques à portée de main)	L'application DilemmApp disponible aux collègues de la FAO
3.	26/04/2024	Lancement aujourd'hui du Programme annuel de déclaration	Informations sur le Programme annuel de déclaration
4.	05/06/2024	What is new in the Ethics Office? (Quoi de neuf au Bureau de la déontologie?)	Un tour d'horizon des outils et des formations du Bureau de la déontologie
5.	20/06/2024	Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités	Conseils utiles sur les canaux disponibles au Bureau de la déontologie

- | | | | |
|----|------------|---|---|
| 6. | 22/08/2024 | What is new in the Ethics Office?
(Quoi de neuf au Bureau de la
déontologie?) | Les outils de communication du Bureau de la
déontologie et les dernières nouvelles |
|----|------------|---|---|

Séances d'information

	Date	Titre	Nombre de participants
1.	15/01/2024	Séance d'information sur le leadership et les comportements éthiques à l'intention du Représentant de la FAO auprès de la République démocratique populaire lao	1
2.	07/02/2024	Séance d'information sur l'éthique dispensée aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités de la FAO	40
3.	12/04/2024	Séance d'information sur l'éthique dispensée aux administrateurs auxiliaires	14
4.	19/04/2024	FAO Ukraine – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	41
5.	29/04/2024	FAO Tadjikistan – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	40
6.	01/05/2024	FAO Ouzbékistan – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	30
7.	08/05/2024	FAO Iraq – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	41
8.	15/05/2024	Division des partenariats et de la collaboration au sein du système des Nations Unies (PSU) – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	36
9.	03/06/2024	FAO Royaume d'Arabie saoudite – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, les recrutements, les activités exercées après la cessation de services	29
10.	20/06/2024	Bureau des urgences et de la résilience (OER) – Normes générales d'éthique et de conduite	8
11.	24/06/2024	OIG – Normes générales d'éthique et de conduite	29
12.	26/06/2024	Bureau des urgences et de la résilience (OER) – Normes générales d'éthique et de conduite	25

	Date	Titre	Nombre de participants
13.	01/07/2024	Division des finances (CSF) – Normes générales d'éthique et de conduite	38
14.	11/07/2024	FAO Sri Lanka – Normes générales d'éthique et de conduite	39
15.	27/08/2024	Normes générales d'éthique et de conduite	52
16.	10/09/2024	Normes générales d'éthique et de conduite avec une attention accrue portée au harcèlement sexuel	48
17.	10/09/2024	Normes générales d'éthique et de conduite avec une attention accrue portée au harcèlement sexuel	51