



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  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## COMITÉ FINANCIER

**Cent quatre-vingt-dix-neuvième session**

**Rome, 20-24 mai 2024**

**Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2023**

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

M<sup>me</sup> Monde Magolo  
Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie  
Bureau de la déontologie  
Tél.: +39 06570 53800  
Courriel: [Ethics-Office@fao.org](mailto:Ethics-Office@fao.org)

Les documents peuvent être consultés à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).

## RÉSUMÉ

- Le présent rapport expose les activités de conseil et de prévention menées par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) en 2023 afin d'aider l'Organisation à instaurer un environnement de travail éthique. Ces activités portent sur les domaines suivants: les avis et orientations, le Programme annuel de déclaration, la protection contre les représailles, l'établissement de normes et la promotion des politiques, et la formation, la sensibilisation et la promotion.
- Le bilan des activités de l'année 2023 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 2023, ce nouveau programme a porté sur l'année 2022.
- En 2023, le Bureau de la déontologie a traité 686 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 de la déontologie 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 12 allégations de représailles, dont sept ne répondaient pas aux critères définis dans la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, et cinq y répondaient. Dans trois cas, l'examen à première vue a conclu à l'absence de représailles; dans deux autres, en revanche, une présomption de représailles a été établie. Ces dossiers ont été transmis au Bureau de l'Inspecteur général pour enquête. D'autres demandes faisant référence à des représailles étaient en réalité des demandes d'orientations sur d'autres questions.

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 2023 et à saluer le travail au long cours accompli par le Bureau de la déontologie pour favoriser un environnement de travail éthique au sein de l'Organisation, en particulier les actions menées pour renforcer les capacités du personnel à prendre des décisions éthiques afin de détecter, prévenir et gérer toute situation contraire à l'éthique dans l'intérêt tant des individus que de l'Organisation.

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 pris note des observations du Bureau de la déontologie qui soulignent la nécessité que l'Organisation appuie les efforts déployés pour renforcer et maintenir la sécurité psychologique et une forte culture de la parole;**
- **a entendu la nécessité de poursuivre le travail engagé pour renforcer les activités de sensibilisation aux conflits d'intérêts, dans tous les processus et à tous les niveaux de l'Organisation;**
- **a salué le soutien constant apporté par le Directeur général et la Direction au mandat du Bureau de la déontologie et au renforcement du cadre éthique de l'Organisation.**

---

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	5
<b>Mandat et mission</b> .....	5
<b>Observations</b> .....	5
<b>Gestion et ressources</b> .....	8
<b>Avis et orientations</b> .....	9
<b>Établissement de normes et promotion des politiques</b> .....	20
<b>Formation, sensibilisation et promotion</b> .....	22
<b>Programme annuel de déclaration</b> .....	25
<b>Protection contre les représailles</b> .....	28
<b>Cohérence au sein du système des Nations Unies</b> .....	30
<b>Perspectives</b> .....	30
<b>Annexe</b> .....	32

## Introduction

1. Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) de janvier à décembre 2023. Il expose tout d'abord les principales observations relatives aux défis à relever et aux opportunités à saisir, aborde rapidement certains aspects administratifs, puis présente en détail le travail et les réalisations accomplis dans les principaux domaines d'activité relevant du mandat du Bureau de la déontologie: 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 au sein du système des Nations Unies. Le rapport s'achève par les perspectives pour 2024.
2. Conformément aux modalités de supervision prévues par l'Organisation, le présent rapport a été examiné par le Comité consultatif de contrôle et sera rendu public sur le site [www.fao.org/ethics/fr](http://www.fao.org/ethics/fr), dans un format différent.
3. 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

4. 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<sup>e</sup> 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).
5. En avril 2019, à sa 161<sup>e</sup> 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, une fonctionnaire chargée des questions de déontologie a pris ses fonctions, rendant ainsi effective la séparation de ces deux fonctions.
6. 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 élevées et s'exprimer sans crainte de représailles lorsqu'ils sont témoins d'une faute.
7. 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.
8. 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.
9. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec LEG, 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. Ses avis et ses opinions sont toutefois restés indépendants de la Direction et ont répondu à la volonté de protéger les intérêts et la réputation de l'Organisation et des personnes concernées.

## Observations

### *Intervention en tant que témoin actif*

10. La FAO s'efforce d'éliminer les comportements contraires à l'éthique, qu'il s'agisse de cas extrêmes comme la fraude et le harcèlement sexuel, ou de comportements qui, sans atteindre le seuil de la faute, créent néanmoins un environnement de travail malsain. Les micro-agressions, symptomatiques de problèmes plus profonds liés, par exemple, à une discrimination fondée sur le

genre ou la race supposée, sont des exemples de comportements auxquels il n'est pas toujours possible de répondre par des mesures administratives, y compris disciplinaires, mais qui doivent pourtant être traités si l'on veut créer un climat de sécurité psychologique.

11. Différents types de comportements non éthiques appellent différentes solutions. Toute faute présumée doit être signalée, car cela fait partie des obligations auxquelles le personnel de la FAO est tenu. Cependant, toutes les situations signalées n'auront pas forcément un caractère de faute, c'est pourquoi il peut être préférable de gérer ce type de cas autrement que par une procédure d'enquête.

12. En donnant aux membres du personnel de la FAO les moyens d'intervenir en tant que témoins actifs lorsqu'ils observent un comportement non éthique, il est possible de gérer des comportements qui sont inappropriés mais pas au point d'être qualifiés de faute. L'intervention en tant que témoin actif a beaucoup d'effets positifs:

- a. Un esprit de confiance et d'appartenance se crée entre collègues, induisant des relations de travail plus étroites et plus profondes.
- b. Les auteurs de micro-agressions se trouvent sous le regard des autres, et les malentendus peuvent être dissipés.
- c. Les comportements inappropriés sont traités de façon précoce, ce qui contribue à éviter qu'ils ne s'aggravent.
- d. Les membres du personnel de la FAO comprennent mieux leurs obligations pour ce qui est de créer ensemble un environnement de travail harmonieux et éthique.

13. En 2023, le Bureau de la déontologie a beaucoup travaillé à développer la capacité des membres du personnel de la FAO à devenir des témoins actifs, au moyen d'un webinaire et d'une formation spécifique qui seront poursuivis en 2024 (voir le paragraphe 81). 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.

### ***Emploi par la FAO de fonctionnaires nationaux***

14. En 2023, le Bureau de la déontologie a reçu de nombreuses demandes d'évaluations déontologiques destinées à mesurer les risques de conflit d'intérêts associés à certains types de recrutements, par exemple lorsqu'un fonctionnaire national cumule deux emplois. Il s'agit de situations où la FAO recrute, principalement à temps partiel, des personnes titulaires d'un contrat dans la fonction publique nationale. En vertu de l'article 8 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, le personnel de la FAO est tenu de démontrer son indépendance vis-à-vis de toute administration publique nationale (et de toute autre source). Afin de systématiser les évaluations des risques de conflits d'intérêts, le Bureau de la déontologie a été officiellement inclus dans le processus de recrutement en 2023, car tous les recrutements de fonctionnaires nationaux déclenchent une évaluation.

15. Ces recrutements ne présentent pas tous un risque de conflit d'intérêts et, pour la suite, il sera utile de rationaliser le processus en distinguant les dossiers qui méritent d'être soumis à un contrôle déontologique du Bureau de la déontologie, de ceux qui peuvent être traités par le responsable des ressources humaines. Des discussions sont en cours à ce sujet avec les parties concernées.

16. Malgré cela, le recours de l'Organisation à des fonctionnaires nationaux peut générer des risques de conflits d'intérêts, car il peut arriver que des personnes travaillent avec les mêmes parties prenantes à la FAO et à leur poste dans la fonction publique, ce qui soulève des interrogations sur l'entité qu'elles représentent; elles peuvent également avoir accès à des informations confidentielles de la FAO qu'elles auraient la possibilité d'utiliser au détriment de l'Organisation.

17. Le caractère technique de la mission de la FAO en sa qualité d'institution spécialisée des Nations Unies peut justifier certains recrutements, dans la mesure où les compétences disponibles en dehors de la fonction publique nationale sont limitées. Cela étant, les bureaux qui recrutent devraient

s'efforcer d'élargir la liste des candidats potentiels afin de limiter les problèmes de conflits d'intérêts possibles. Une planification appropriée et l'utilisation de procédures de recrutement concurrentielles peuvent permettre d'éviter que le recours à des fonctionnaires nationaux ne soit la solution automatique aux besoins actuels et futurs.

### *Transparence et responsabilité*

18. Le Bureau de la déontologie encourage une culture de la parole saine et affirmée. Dans notre rapport de 2022, nous avons souligné l'importance de la sécurité psychologique pour permettre cette évolution. D'autres facteurs importants qui contribuent à une culture d'entreprise positive sont **la transparence et la responsabilité**. Ces deux facteurs s'illustrent d'abord dans la communication, à la fois entre les responsables et les membres de leur équipe, et entre collègues, car une bonne communication, au bon moment, aide le personnel à comprendre certaines décisions et comment elles pourraient les toucher. La communication aide aussi les membres du personnel à harmoniser leurs points de vue, à créer de la cohérence et à gérer les conflits professionnels dès leur apparition.

19. À tous les échelons, la hiérarchie peut contribuer à améliorer la transparence et la responsabilité en montrant l'exemple et en communiquant de façon claire et en temps opportun sur toute modification d'une politique, d'une procédure ou de l'organisation, en plus de veiller à ce que le personnel de la FAO se sente consulté dans tout processus de changement qui le concerne.

20. De la même façon, il importe de garantir que toutes les mesures de vigilance soient appliquées systématiquement afin d'assurer la responsabilité des acteurs dans les processus de recrutement et dans les non-renouvellements ou les résiliations de contrats portant sur du personnel hors fonctionnaires, faute de quoi un sentiment de conflits d'intérêts ou de favoritisme pourrait naître.

21. La méthode employée par le Bureau de la déontologie pour favoriser un environnement de travail éthique consiste donc à renforcer la confiance, promouvoir la responsabilité et montrer sa satisfaction.

### *Sensibilisation aux conflits d'intérêts*

22. D'après les résultats de l'audit interne sur la gestion des questions de déontologie à la FAO (voir le paragraphe 75), en plus de ce que le Bureau de la déontologie a pu glaner des avis et orientations fournis en 2023, il est clair qu'il est encore très nécessaire de renforcer les connaissances et les capacités en matière de détection, d'évaluation et de gestion des conflits d'intérêts. Ces capacités ont besoin d'être développées dans l'ensemble du personnel, à tous les niveaux.

23. En 2023, un exercice de **cartographie des risques de conflit d'intérêts institutionnel** a été entrepris par le Bureau de la déontologie (voir le paragraphe 71). Il a comporté une étude documentaire et des consultations avec des acteurs de toute l'Organisation. Les résultats seront transmis à la Direction au premier trimestre 2024. Ils apporteront certainement des informations utiles au Bureau de la déontologie pour sensibiliser le personnel aux conflits d'intérêts et renforcer leurs capacités dans ce domaine.

### *Appropriation de l'éthique et de l'intégrité*

24. Le Bureau de la déontologie encourage tous les membres du personnel à assumer leurs décisions car l'intégrité et la bonne réputation de la FAO passent par le respect de l'éthique dans les comportements quotidiens de chaque membre du personnel de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie est une ressource à laquelle tous les membres du personnel peuvent faire appel afin d'obtenir des conseils et un soutien pour gérer des situations complexes susceptibles de mettre en jeu des considérations éthiques, dans l'exercice de leurs fonctions à la FAO, tant au siège que dans les bureaux décentralisés. Le Bureau de la déontologie n'a pas une fonction de filtrage mais de facilitation, aidant ainsi à contribuer au succès des activités de la FAO.

25. Afin de renforcer les capacités dans ce domaine, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses activités de sensibilisation aux questions d'éthique et de conduite durant toute l'année 2023 et les maintiendra en 2024 – en utilisant des outils novateurs.

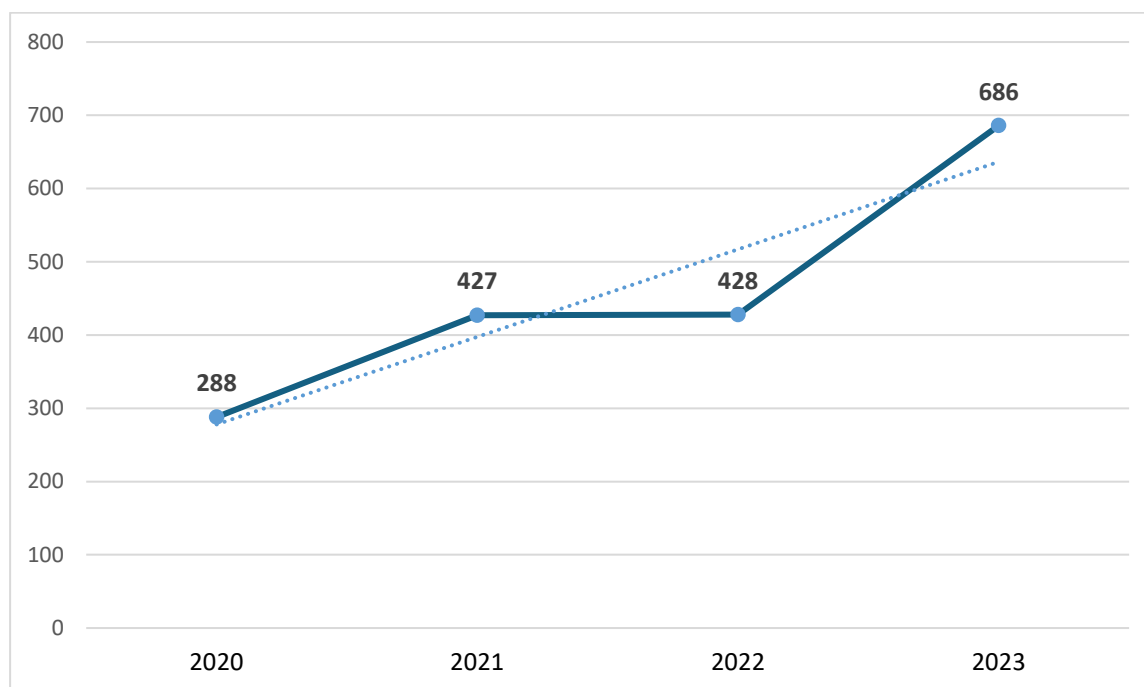
26. Le Bureau de la déontologie félicite les nombreux collègues de la FAO qui ont sollicité des orientations sur des questions d'éthique et d'intégrité en 2023, montrant leur intention de bien faire, et est également heureux de pouvoir continuer à prodiguer des conseils aux membres du personnel de toute l'Organisation, y compris à la Direction, en 2024.

### Gestion et ressources

27. Le Bureau de la déontologie compte 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 (G4). D'autres personnes sont recrutées en fonction des besoins pour effectuer des tâches particulières limitées dans le temps.

28. 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 doublé, passant de 288 en 2020 à 686 en 2023 (**figure 1**).

**Figure 1.** Évolution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie de la FAO, 2020-2023



29. Une demande d'ouverture d'un poste supplémentaire de classe P a été acceptée par le Conseil à sa 174<sup>e</sup> session en décembre 2023, et le processus de sélection sera lancé en 2024. Par ailleurs, en 2023, une enveloppe spéciale destinée à la formation du personnel a été allouée pour organiser des formations sur l'intervention en tant que témoin actif.

30. Le Bureau de la déontologie tient à remercier les membres d'avoir augmenté le budget de façon pérenne par l'ouverture du poste supplémentaire, et également l'Organisation pour l'enveloppe complémentaire allouée, rendant possible le lancement d'une importante action de formation.

31. En 2023, le Bureau de la déontologie a reçu, avec le Bureau de l'inspecteur général et le Bureau de la médiation, un prix d'équipe «FAO unie dans l'action» pour sa contribution remarquable à l'Organisation dans le domaine de l'éthique et de l'intégrité.

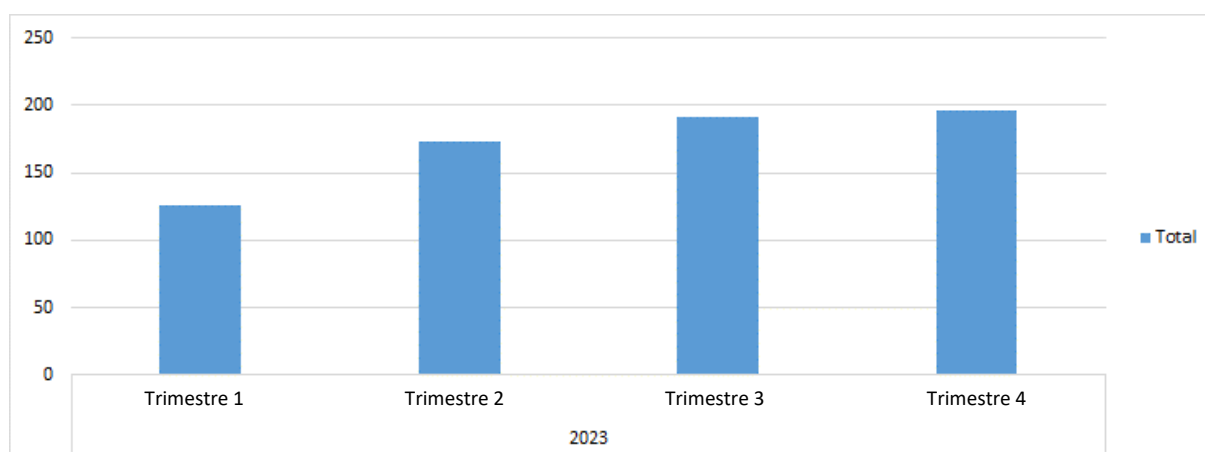
32. La plupart des activités qui avaient été planifiées pour 2023 ont été menées à bien, avec quelques ajustements. Le Bureau de la déontologie a dépensé tous les fonds alloués.



## Avis et orientations

33. En 2023, le Bureau de la déontologie a reçu 686 demandes d'avis et orientations de l'ensemble du personnel de l'Organisation, qui compte 15 639 personnes. Cela représente 57 demandes par mois, à un rythme assez 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, par exemple 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 de la FAO au cours de l'année 2023 (par trimestre).



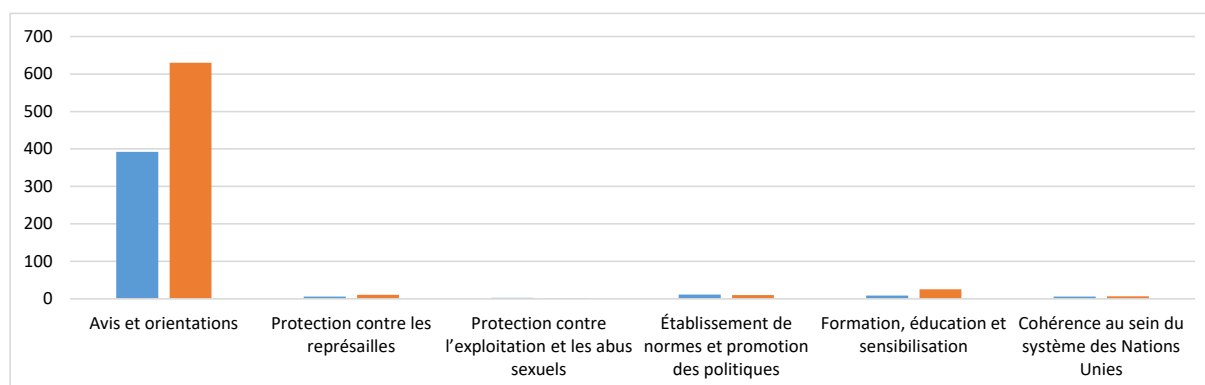
34. Les demandes sont conservées dans une base de données confidentielle et classées selon la principale question soulevée. Le Bureau de la déontologie consigne les demandes avec les données relatives à la personne concernée, également lorsque celle-ci n'a pas encore signé de contrat mais que les informations du contrat prévu sont disponibles. De cette manière, le Bureau dispose d'un dossier sur la personne auquel il pourra se référer ultérieurement si nécessaire. Certaines demandes ont toutefois été présentées par des supérieurs hiérarchiques n'ayant pas précisé l'identité de la personne concernée, et n'ont donc pas pu être classées selon le type de contrat.

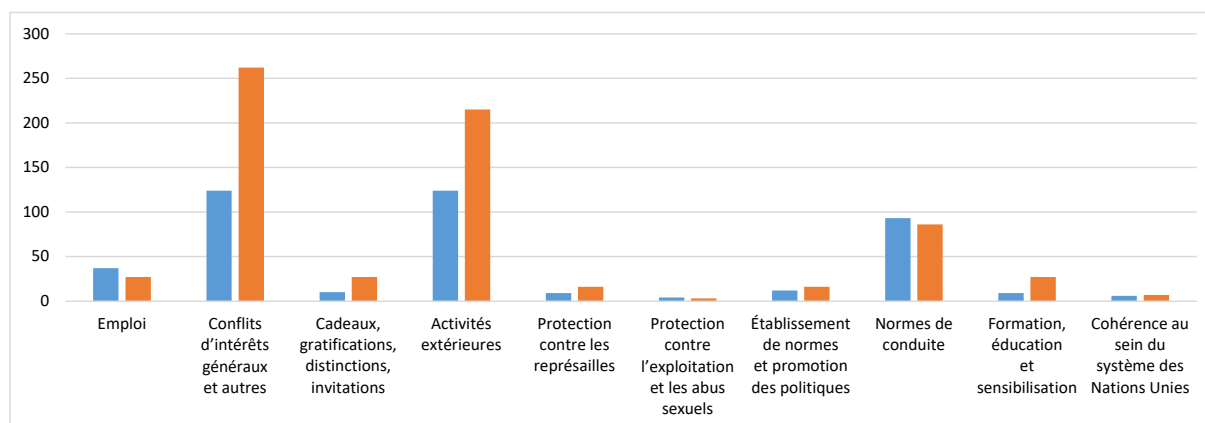
35. À titre de comparaison, les nombres enregistrés en 2022 sont indiqués dans les données chiffrées du rapport de cette année, même si l'analyse porte principalement sur 2023.

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

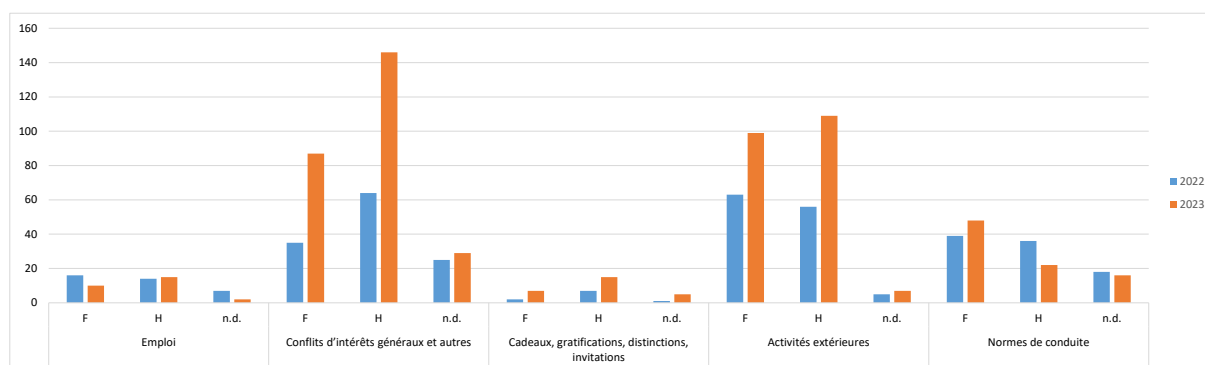
37. La grande majorité des demandes concernait des **avis et orientations** (**figure 3**). Dans cette catégorie, trois sous-catégories représentaient 83 pour cent de toutes les demandes (**figure 4**): les «activités extérieures» (32 pour cent), les «conflits d'intérêts généraux» (39 pour cent) et les «normes de conduite» (12 pour cent).

**Figure 3.** Nombre de demandes par catégorie (2022 et 2023)



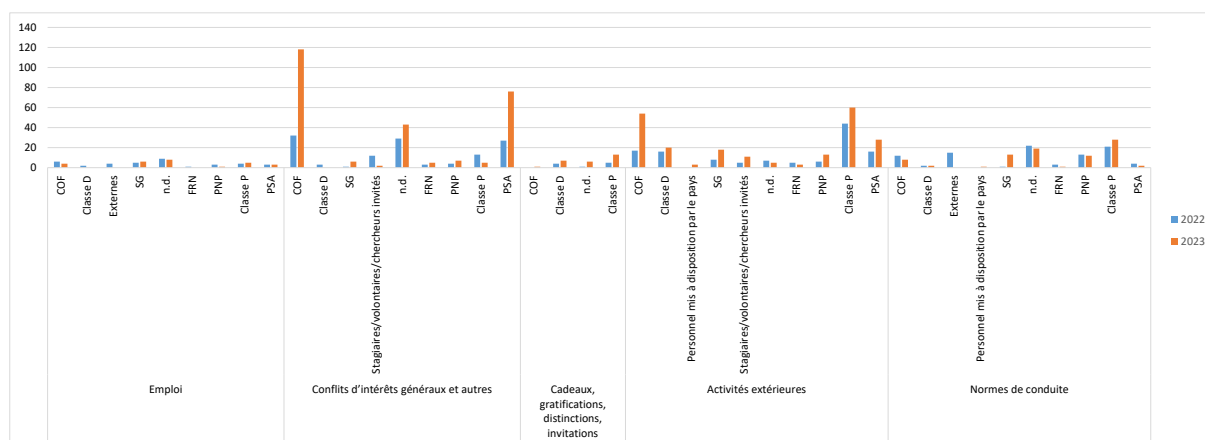
**Figure 4.** Nombre de demandes par sous-catégorie (2022 et 2023)

38. 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 87 demandes adressées au Bureau de la déontologie concernent des femmes, tandis que 146 concernent des hommes (soit environ 25 pour cent d'hommes en plus) (figure 5). Cette tendance était déjà observée en 2022.

**Figure 5.** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par sous-catégorie et sexe (2023 et 2022).

Note: n.d. = non disponible.

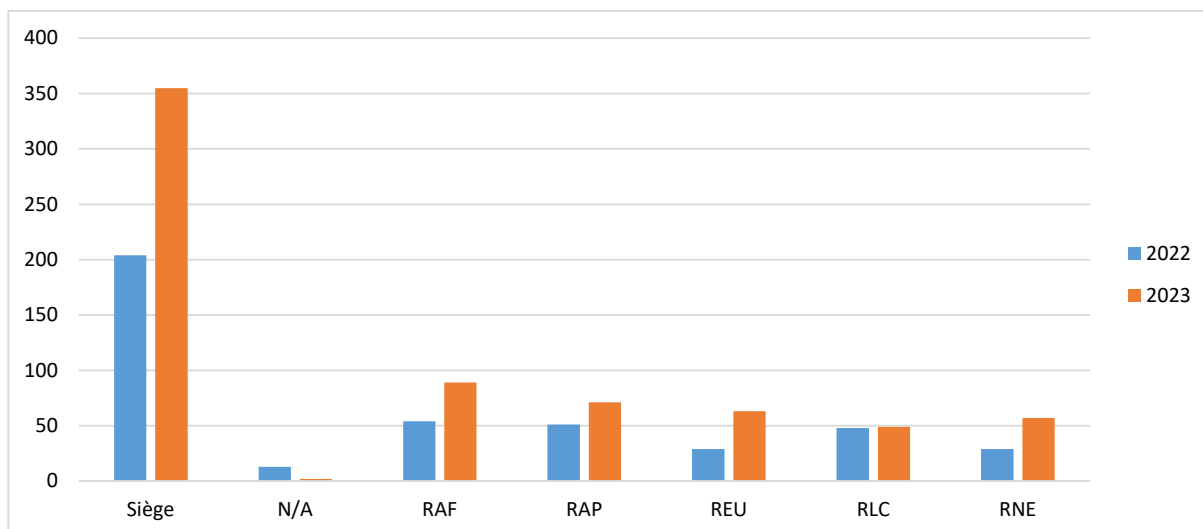
39. On peut aussi relever qu'un peu plus de la moitié des demandes étaient formulées par des membres du personnel hors fonctionnaires ou les concernaient (figure 6).

**Figure 6.** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par type de contrat (2023 et 2022).

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. = non disponible.

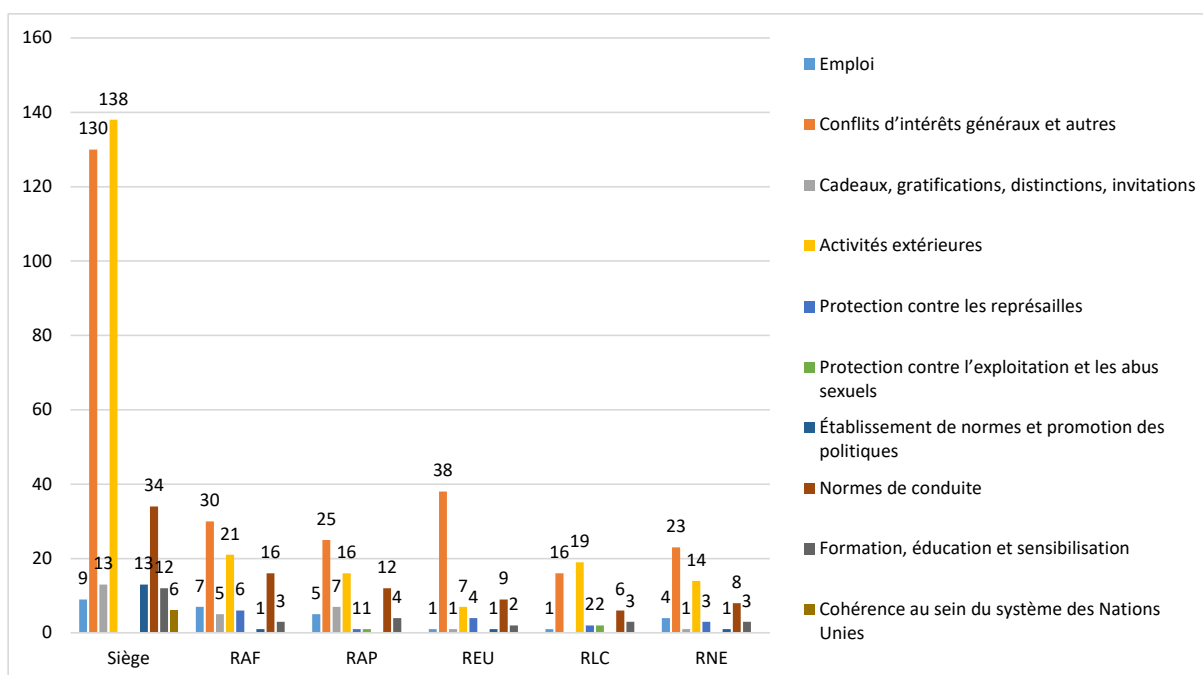
40. De même, un peu plus de la moitié des demandes émanaient de collègues basés au siège, l'autre moitié se répartissant entre les diverses régions<sup>1</sup> (**figure 7a**). La **figure 7b** détaille la répartition des types de demandes reçues de collègues des différentes régions, par sous-catégorie.

**Figure 7 a.** Nombre de demandes par région de la FAO (2022 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 Afrique du Nord; n.d. = non disponible.

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



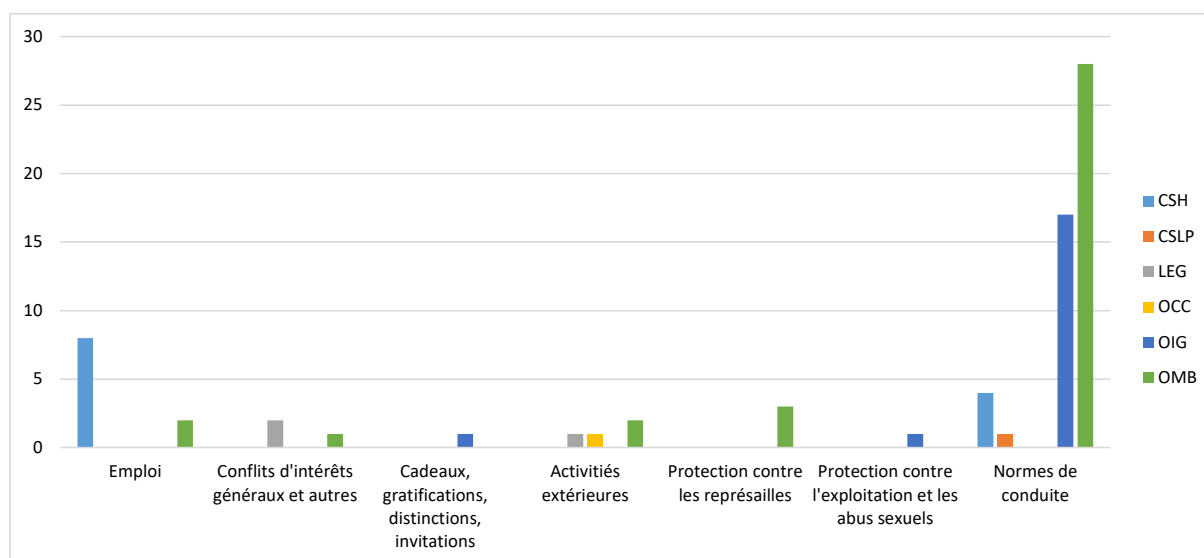
*Note:* RAF = Bureau régional pour l'Afrique; RAP = Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; REU = Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale; RLC = Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; RNE = Bureau régional pour le Proche-Orient et Afrique du Nord; n.d. = non disponible.

<sup>1</sup> 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.

41. Comme les années précédentes, une courte majorité des demandes émanaient de la hiérarchie (55 pour cent), par rapport à celles reçues des membres du personnel (45 pour cent).

42. Un certain nombre de demandes, en particulier concernant des difficultés interpersonnelles, ont été orientées vers d'autres unités, notamment à OMB dans l'optique d'un règlement de différend à l'amiable ou d'une autre intervention, et à OIG lorsque les circonstances étaient jugées propres à nécessiter une enquête officielle (**figure 8**). Le nombre de demandes orientées vers d'autres unités en 2023 a été identique à celui de 2022, ce qui veut dire que leur pourcentage a diminué en 2023 puisque le nombre de demandes a augmenté. Cela pourrait indiquer que les mandats des différents bureaux sont mieux compris, et que, par suite, les membres du personnel contactent directement les bons interlocuteurs. Dans quelques cas, les demandeurs ont été avisés qu'ils avaient plusieurs options possibles.

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

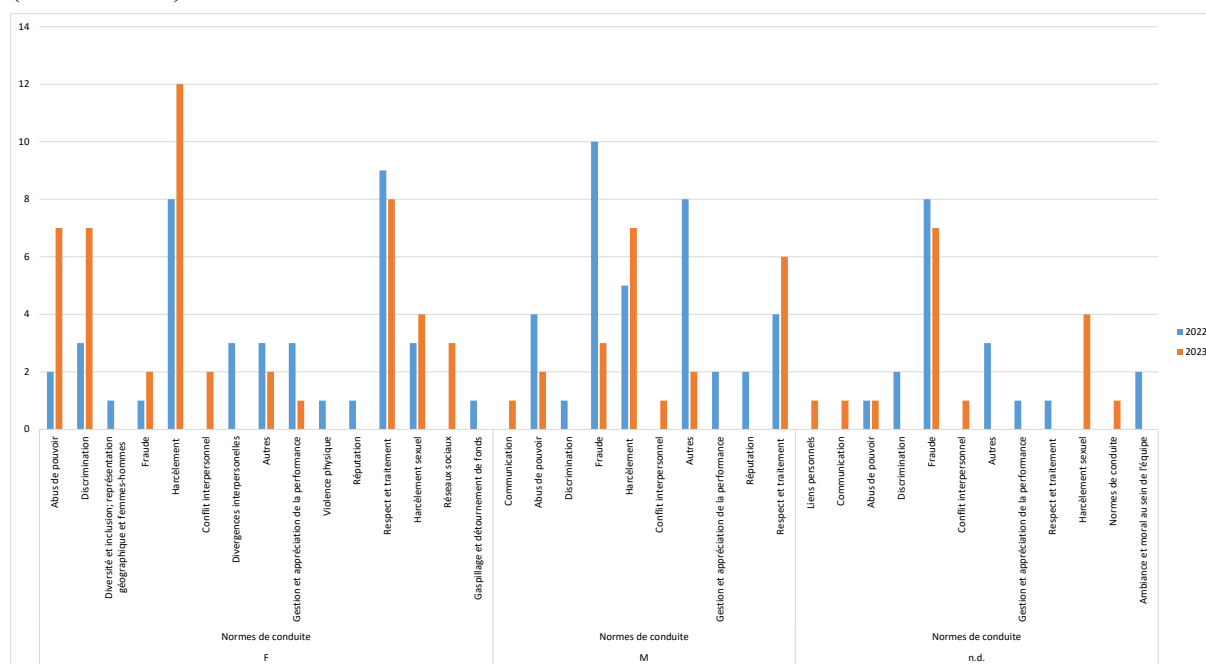


Note: CSH = Division des ressources humaines; CSLP = Services des contrats et achats; LEG = Bureau du Conseil juridique; OCC = Bureau de la communication; OIG = Bureau de l'Inspecteur général; OMB = Bureau de la médiation.

### *Demands relatives aux normes de conduite*

43. 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 (2023 et 2022)



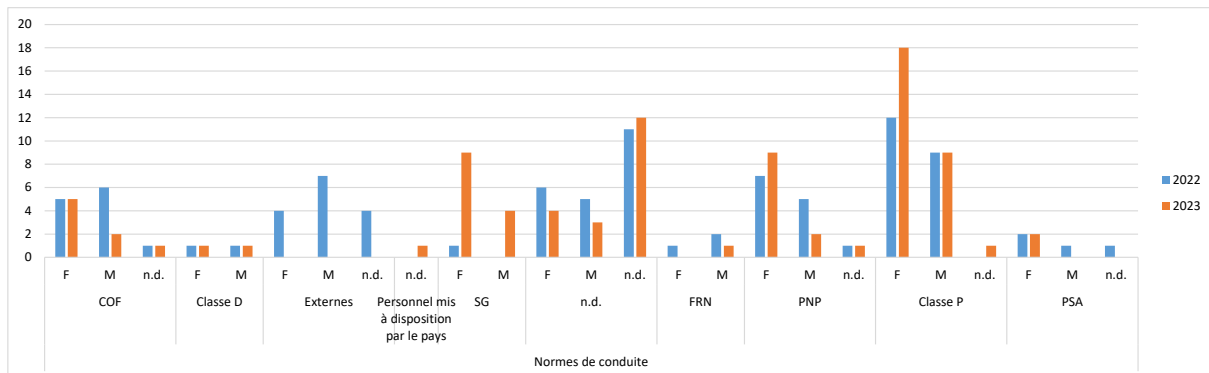
Note: n.d. = non disponible.

44. Huit demandes d'avis ont été reçues concernant des actes de «**harcèlement sexuel**», dont quatre exposaient des situations pouvant être constitutives de harcèlement et pour lesquelles il a été conseillé au plaignant de faire un signalement au Bureau de l'Inspecteur général. Dans d'autres cas, où la demande était reçue de la hiérarchie, le Bureau de la déontologie a conseillé de contacter la Division des ressources humaines ou le Bureau de la médiation pour bénéficier d'une assistance sur la façon de gérer les situations. C'est ce qui s'est produit, par exemple, lorsque l'Organisation a appris qu'une personne avait été soupçonnée d'inconduite sexuelle dans un emploi précédent, ou lorsqu'à la suite du signalement d'un cas présumé de harcèlement sexuel, le supérieur hiérarchique s'est manifesté pour savoir comment aider au mieux la victime présumée. Dans tous les cas, le Bureau de la déontologie a également indiqué aux victimes présumées les ressources à leur disposition et ont assuré un suivi approprié de la personne ayant contacté le Bureau.

45. La **figure 10** illustre le régime contractuel et le sexe des personnes ayant soumis une demande concernant les «normes de conduite». En triangulant ces informations avec les données des ressources humaines pour l'Organisation, on observe que, dans la classe P qui ne compte que 47 pour cent de femmes<sup>2</sup>, ces dernières (18) sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (9) à avoir contacté le Bureau de la déontologie.

<sup>2</sup> Voir le *Rapport annuel sur les ressources humaines – 2023*, section 3.1. Un personnel diversifié.

**Figure 10.** Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par type de contrat et sexe (2022 et 2023)

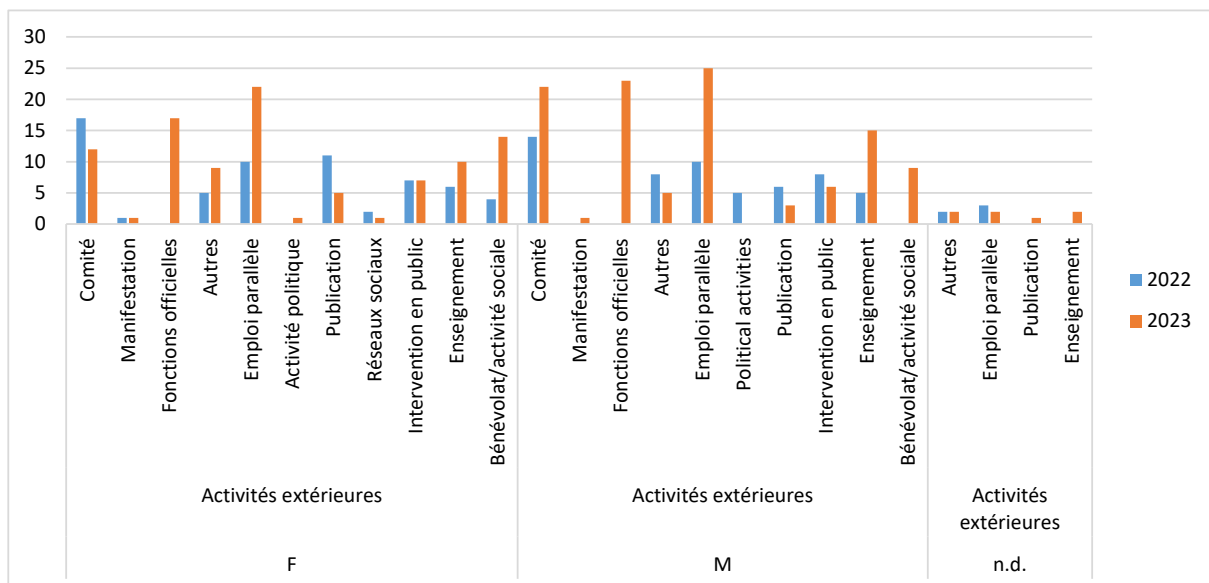


Note: COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n.d. = non disponible.

### Demands relatives aux activités extérieures

46. Les demandes relatives aux **activités extérieures** étaient en général le fait de 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**). Il s'agit d'activités dans lesquelles les membres du personnel possèdent un savoir-faire qu'ils souhaitent employer pour améliorer leurs compétences ou partager leurs connaissances. Le nombre de femmes ayant soumis des demandes d'activités extérieures pour évaluation (99 demandes) était plus ou moins égal à celui des hommes (109 demandes).

**Figure 11.** Nombre de demandes de la sous-catégorie «activités extérieures» par type d'activité et sexe (2022 et 2023)



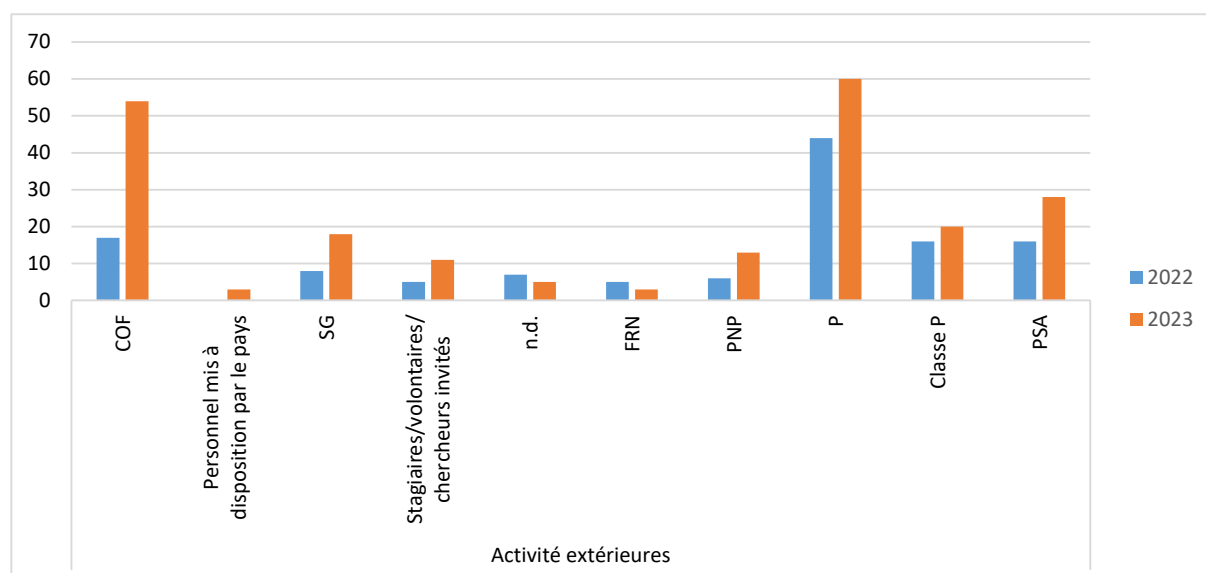
Note: n.d. = non disponible.

47. Plusieurs demandes portaient sur des circonstances pour lesquelles le Bureau de la déontologie a considéré l'activité comme faisant partie des attributions officielles du demandeur au sein de la FAO. Elles ont été classées dans la rubrique «Fonctions officielles», sans que le type d'activité soit consigné. C'est à la Direction de la FAO, et non au Bureau de la déontologie, de juger du caractère approprié de l'activité.

48. Un certain nombre de demandes concernaient les **emplois parallèles**, c'est-à-dire essentiellement les situations où la FAO souhaite recruter dans le cadre d'un contrat de consultance ou d'accord de services personnels une personne déjà employée ailleurs, ou bien les situations où l'engagement représente plus qu'une activité occasionnelle, lorsqu'il y a une rémunération, et quand il ne rentre pas dans les autres catégories. Le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou apparents associés aux demandes qui lui sont transmises. En cas d'avis défavorable du Bureau de la déontologie, le responsable du recrutement ou le membre du personnel peuvent tout de même soumettre la demande de recrutement car la Direction prendra en compte d'autres aspects, comme la continuité des opérations ou d'autres nécessités du service.

49. La **figure 12** montre que 51 pour cent des demandes d'évaluation déontologique émanaient du personnel hors fonctionnaires<sup>3</sup> (consultants COF, titulaires d'accords de services personnels, stagiaires/volontaires/chercheurs invités, personnel national affecté à des projets, personnel mis à disposition par les pays), tandis que 57 pour cent étaient le fait de fonctionnaires (classe D, classe P, services généraux, fonctionnaire du cadre organique recruté sur le plan national). Les autres demandes ont été présentées par la hiérarchie.

**Figure 12.** Nombre de demandes concernant des «activités extérieures» par type de contrat (2023 et 2022)



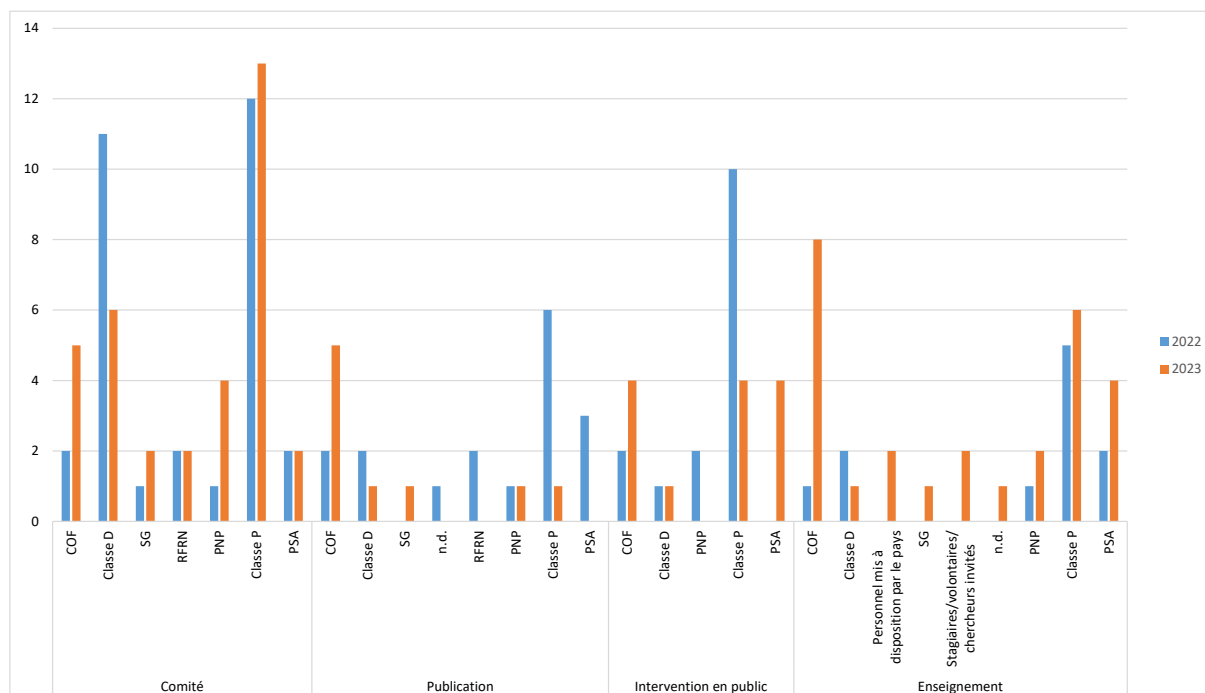
*Note:* COF = consultants COF; SG = services généraux; FRN = fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; PNP = personnel national affecté à des projets; PSA = titulaires d'un accord de services personnels; n.d. = non disponible.

50. La **figure 13** montre que ce sont surtout des fonctionnaires de classe P et des consultants qui ont soumis des demandes d'évaluation au sujet des activités extérieures les plus courantes, à savoir «comité», «emploi parallèle», «publication», «enseignement» et «intervention en public». Un certain nombre de fonctionnaires de classe D ont aussi demandé l'autorisation de siéger dans un «comité». Malgré le grand nombre de membres du personnel relevant des services généraux, ils n'ont représenté qu'une part minimale (8 pour cent) de ces demandes, les explications possibles étant soit qu'ils ne mènent pas d'activités extérieures, soit qu'ils ignorent qu'ils doivent en demander l'autorisation. L'activité «comité» englobe le fait de siéger dans un organe quelconque (comité, conseil d'administration) ou de faire partie d'un groupe d'experts, ou d'autres types d'activités dans lesquelles la personne a essentiellement un rôle de conseiller technique. Bien qu'il ne soit pas obligatoire de demander une autorisation préalable pour mener des activités sociales ou de bénévolat, les membres du personnel peuvent souhaiter soumettre la question au Bureau de la déontologie pour évaluation, en

<sup>3</sup> Parfois désignés par l'expression «employés hors fonctionnaires» ou «autres catégories de personnel».

particulier lorsque la personne aura un rôle décisionnel, ou s'il y a un chevauchement possible avec les intérêts de la FAO.

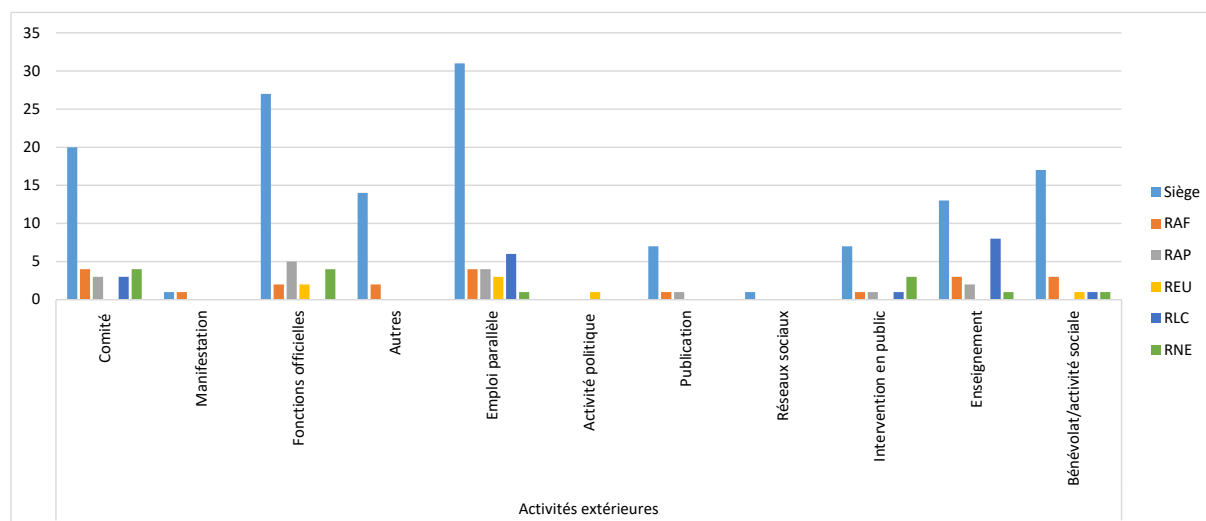
**Figure 13.** Nombre de demandes concernant certaines «activités extérieures» par type de contrat (2023 et 2022)



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. = non disponible.

51. Plus de 60 pour cent des évaluations d'activités extérieures (138 sur 215) émanaient du personnel basé au siège ou le concernaient (**figure 14**). Cela peut s'expliquer par le fait que la circulaire administrative 2022/14, relative aux activités extérieures menées par le personnel hors fonctionnaires, n'impose une autorisation préalable du chef de bureau que lorsqu'une évaluation déontologique est nécessaire en raison des risques potentiels de conflits d'intérêts. Ainsi, toutes les situations n'exigent pas une évaluation du Bureau de la déontologie ou une approbation, mais toutes les activités doivent être signalées au supérieur hiérarchique direct. Par conséquent, si le nombre de demandes venant des bureaux décentralisés, qui emploient proportionnellement 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. Une autre explication possible, bien sûr, est que le personnel ne soit pas au courant que les activités extérieures doivent être signalées, ou bien que ces catégories de personnel ne mènent pas d'activités extérieures.

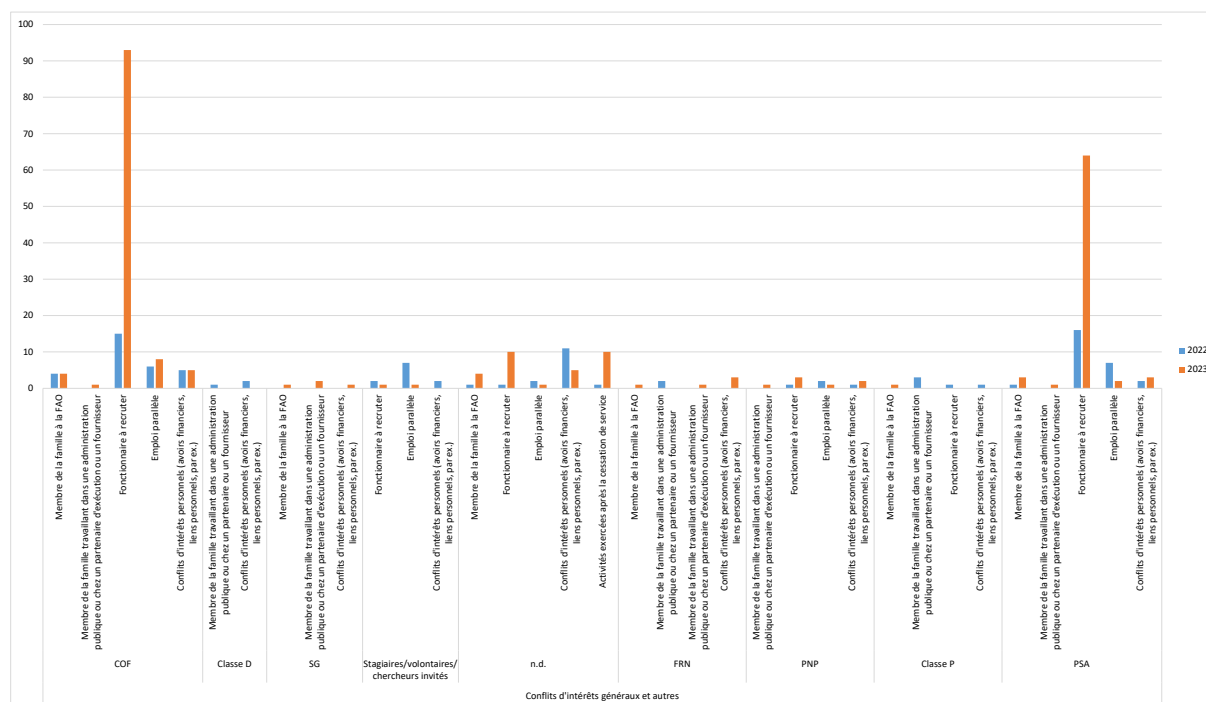


**Figure 14.** Nombre de demandes concernant des «activités extérieures» par région

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 Afrique du Nord.

### *Conflits d'intérêts généraux*

52. 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, employés notamment dans des instituts nationaux de recherche, des organismes totalement ou majoritairement financés par les pouvoirs publics, ou des structures gouvernementales. Dans la plupart des cas, la FAO prévoyait d'établir des contrats pour une durée bien définie et souvent sur la base «du temps de service effectif» (par exemple pendant 20 jours courant sur trois mois). En fonction de considérations pragmatiques et pratiques, le Bureau de la déontologie demande que la personne prenne un congé spécial sans traitement ou un autre type de congé. Toutes les personnes reçoivent aussi des indications du Bureau de la déontologie sur leurs obligations d'indépendance lorsqu'elles travaillent pour la FAO, conformément aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Même si les recrutements de fonctionnaires gouvernementaux constituent en fait des cas d'emploi parallèle, ils sont traités séparément en raison du risque plus élevé de conflits d'intérêts qu'ils 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. = non disponible.

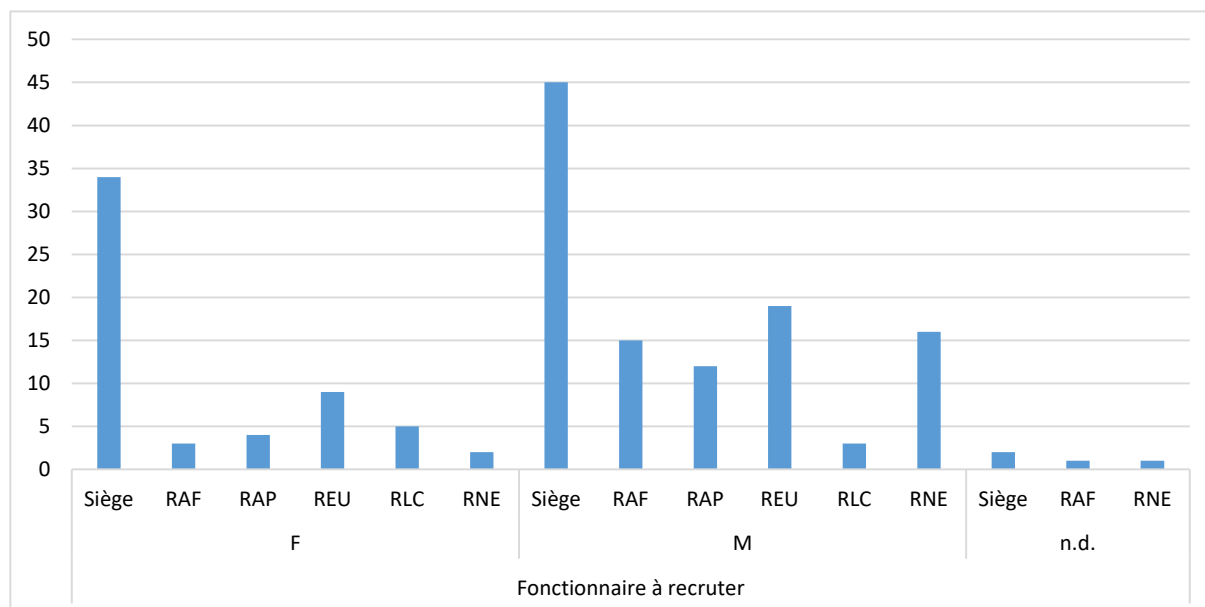
53. Afin de prendre en compte les situations de conflits d'intérêts où d'anciens membres du personnel de la FAO (en particulier des consultants) avaient des intérêts dans une procédure d'achat ou de protocole d'accord, une sous-catégorie distincte a été créée en 2023 sous l'intitulé «**activités exercées après la cessation de service**». Elles couvrent les situations où la personne devant être recrutée par la FAO a travaillé pour une institution partenaire de la FAO ou a déjà travaillé pour la FAO en tant que consultant et travaille maintenant dans l'institution avec laquelle la FAO négocie un protocole d'accord ou une autre relation contractuelle. Dans ce cas, il peut sembler que la personne utilise sa connaissance interne de la FAO et de ses priorités au profit de l'organisation partenaire. En même temps, très souvent, la FAO a besoin du savoir-faire de la personne et de l'institution, et la relation bénéficie donc à l'Organisation.

54. En revanche, lorsque la situation profite à un membre actuel du personnel de la FAO, le conflit d'intérêts serait qualifié de «conflit d'intérêts personnel». Cette catégorie couvre les situations où un membre actuel du personnel de la FAO a travaillé dans l'institution partenaire avant de rejoindre la FAO et souhaite créer un partenariat avec l'institution à travers ses fonctions à la FAO. Là encore, un partenariat de ce type peut se justifier, mais la situation peut facilement, à tout le moins, donner l'impression d'un conflit d'intérêts.

55. D'autres demandes concernent des cas où des membres du personnel de la FAO souhaitent se renseigner sur le risque potentiel de conflit d'intérêts lié à eux-mêmes ou à des proches ayant des intérêts dans une entreprise ou une activité susceptible de travailler avec la FAO. Les demandes avaient pour but d'éviter le risque en question, et ont souvent abouti à la conclusion d'une absence de risque car les liens d'intérêts présumés n'étaient pas constitutifs d'un conflit d'intérêts avéré ou potentiel (par exemple, l'entreprise ou l'activité n'avait aucune relation avec la FAO). Mais dans d'autres cas, il existait bien des liens d'intérêts et le Bureau de la déontologie a jugé que les personnes pouvaient se retrouver dans des situations où leur indépendance et leur neutralité par rapport à la FAO pouvaient être mises en cause.

56. Environ deux fois plus d'évaluations des risques de conflit d'intérêts concernaient des hommes que des femmes, et environ la moitié des demandes provenaient des bureaux décentralisés (**figure 16**).

**Figure 16.** Nombre d'évaluations des risques de conflit d'intérêts portant sur le recrutement de fonctionnaires nationaux, par région et par sexe de la personne recrutée



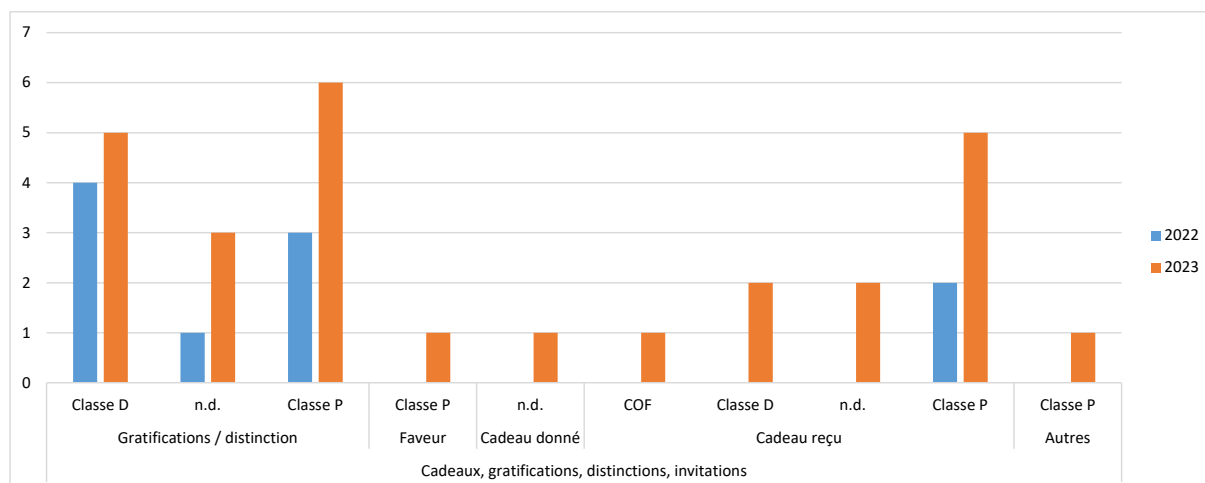
Note: RAF = Bureau régional pour l'Afrique; RAP = Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; REU = Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale; RLC = Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; RNE = Bureau régional pour le Proche-Orient et Afrique du Nord; n.d. = non disponible.

### *Cadeaux, distinctions et gratifications*

57. Le personnel de la FAO n'est pas autorisé à recevoir des cadeaux et des gratifications de sources extérieures en rapport avec leurs fonctions à la FAO sans approbation préalable.

58. Au total, 14 demandes portaient sur des gratifications ou des distinctions devant être accordées à des membres du personnel de la FAO, et 10 autres concernaient des cadeaux reçus (**figure 17**). Ces chiffres sont en hausse par rapport à l'an passé, ce que le Bureau de la déontologie explique par une meilleure connaissance des règles de l'Organisation.

**Figure 17.** Nombre de demandes concernant des «cadeaux, distinctions et gratifications» par type de contrat



Note: COF = consultants COF; n.d. = non disponible.

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

60. Une demande appelait à préciser s'il serait convenable que des membres du personnel de la FAO participent à un repas officiel offert par des autorités gouvernementales. Ce type de situations est autorisé car il est courant que des membres du personnel soient hébergés ou invités à des repas, sans aucun faste, dans le cadre de leurs fonctions à la FAO.

61. Des gratifications et distinctions sont souvent offertes par des autorités gouvernementales à des membres du personnel de la FAO en reconnaissance de leur contribution à la lutte contre la faim dans le monde, au développement agricole, etc. Lorsque la contribution d'un membre du personnel est directement liée à son appartenance à la FAO, cette gratification peut être acceptée au nom de la FAO. L'accepter à titre personnel pourrait entraîner un risque important de conflit d'intérêts, ou à tout le moins donner l'impression d'un conflit d'intérêts. Certaines gratifications sont offertes à des programmes de la FAO, et dans ce cas il n'y a pas nécessairement de problème à ce que des membres du personnel les reçoivent au nom de la FAO.

### Établissement de normes et promotion des politiques

62. Le développement d'une culture de l'éthique et de la responsabilité au sein de l'Organisation exige des politiques cohérentes, claires et fermes mettant en avant les comportements éthiques. À cette fin, le Bureau de la déontologie a fourni des éléments utiles pour intégrer des considérations éthiques dans les politiques, les pratiques et les processus internes.

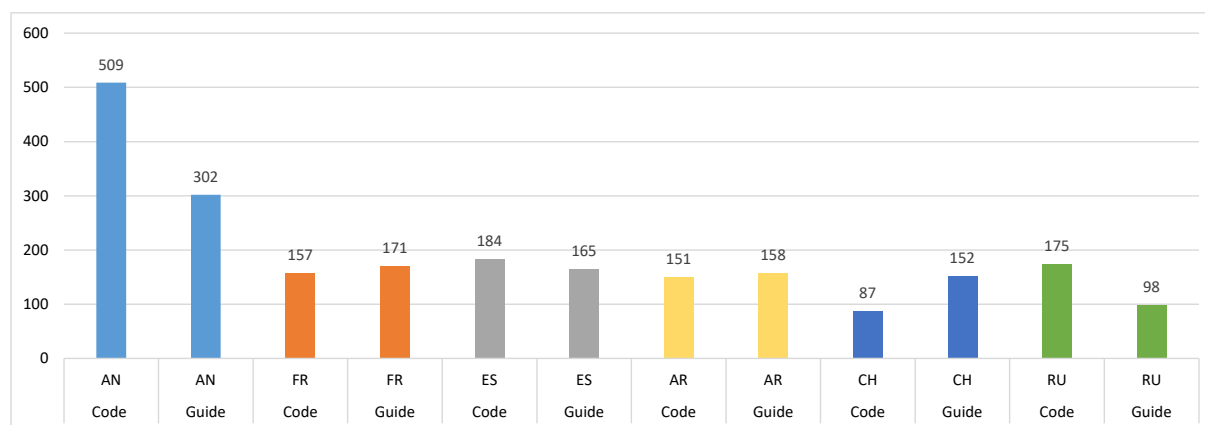
63. En février et août, des versions actualisées de la **Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités** ont été publiées. Les modifications mineures apportées l'ont été dans un souci de clarté et pour garantir que la Politique illustre correctement des procédures actuelles et efficaces, par exemple le fait que le Bureau de la déontologie puisse proposer des mesures de protection provisoires directement à une instance investie de pouvoirs délégués et non pas uniquement au Directeur général. Cela permet d'agir plus rapidement pour protéger les plaignants.

64. Le guide intitulé [\*Trouver le bon interlocuteur\*](#) a été révisé pour tenir compte des informations actualisées, et republié dans toutes les langues de la FAO.

65. Le [\*Code de conduite éthique de la FAO\*](#) a été révisé en étroite collaboration avec tous les acteurs internes concernés et le Comité consultatif de contrôle. Il sera republié dans toutes les langues de la FAO début 2024.

66. 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 2023 (**figure 18**). Bien que la répartition géographique des personnes ayant téléchargé les publications puisse être établie, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit de membres du personnel de la FAO ou de personnes extérieures, c'est pourquoi ces données ne sont pas communiquées. Dans tous les cas, l'information sur ces publications et leur utilisation peuvent encore être améliorées.

**Figure 18.** Nombre de fois où le guide *Trouver le bon interlocuteur* et le *Code de conduite éthique* ont été téléchargés en 2023, par langue



67. 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 avant d'être soumise au Bureau juridique pour examen final. Il était prévu de la mettre en œuvre en 2023, mais, en raison d'autres priorités urgentes et de la nécessité de revoir certains points, son application a été reportée à 2024.

68. Le Bureau de la déontologie a contribué à la rédaction du projet de lignes directrices révisées relatives à l'emploi de consultants (section 317 du Manuel) et de titulaires d'accord de services personnels (section 319 du Manuel) («Guidelines for the engagements of Consultants [Manual Section 317] and Subscribers to Personal Services Agreements [Manual Section 319]») en ce qui concerne le processus d'évaluation des **risques de conflits d'intérêts pour les recrutements de fonctionnaires nationaux**. Cela a entraîné une forte hausse des demandes d'évaluation de la part d'unités engagées dans un processus de recrutement ainsi que du Centre des services communs (CSC). Pour y faire face, le Bureau de la déontologie a élaboré un diagramme d'analyse des risques destiné à aider le CSC à évaluer les demandes de recrutement directement et à ne transmettre au Bureau de la déontologie que les cas présentant des risques réels. Le diagramme est actuellement examiné par CSH et LEG.

69. Outre les orientations fournies à d'autres unités de la FAO concernant l'établissement de normes, le Bureau de la déontologie a contribué à l'élaboration des documents suivants:

- projet de **lignes directrices sur le recrutement et la sélection de fonctionnaires internationaux** (Recruitment and Selection Guidelines – International Professional positions);
- projet de version révisée de la **Politique de la FAO relative à la prévention et à la prise en charge du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'abus de pouvoir et de la discrimination**;
- projet de version révisée de la **Politique de la FAO relative à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels**;
- processus de réaccréditation de la FAO auprès du Fonds vert pour le climat.

70. Un formulaire de transmission électronique des **demandes relatives aux activités extérieures** a été élaboré et lancé, en collaboration avec la Division de la FAO numérique et de l'agro-informatique (CSI). Toutes les demandes d'approbation d'activités extérieures pour les fonctionnaires de la FAO doivent passer par cette plateforme. En revanche, et conformément aux dispositions de la circulaire administrative 2022/14 relative aux activités extérieures, les demandes émanant de membres du personnel hors fonctionnaires ne doivent être soumises par l'intermédiaire de la plateforme que si une décision de la Direction est nécessaire.

71. Un exercice de **cartographie des risques de conflit d'intérêts institutionnel** a été entrepris en collaboration avec un expert externe. Il consiste à recenser les principaux risques en la matière qui peuvent être présents dans tous les domaines d'activité de la FAO. Les résultats seront transmis à la Direction de la FAO au premier trimestre 2024. Cet exercice fait suite à la recommandation formulée par le Corps commun d'inspection (CCI) dans son rapport *Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2017/9): «Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient charger leurs collaborateurs investis de la fonction de déontologie d'inventorier [...] les cas les plus courants et de recenser les risques découlant de situations dans lesquelles leurs organismes respectifs sont confrontés à des conflits d'intérêts institutionnels.»

72. Les résultats de cet exercice devraient contribuer à renforcer le cadre institutionnel déjà en place pour gérer les risques liés à l'intégrité au niveau de l'Organisation. Si elle veut maintenir sa réputation, il est très important pour la FAO de conserver son indépendance et son impartialité, et cet exercice de cartographie l'y aidera en recensant les risques de conflit d'intérêts institutionnel auxquels la FAO pourrait être exposée. Ces risques pourraient découler d'activités particulières ou de relations, entre autres de partenariats avec des donateurs, ou avec des entités privées ou publiques, créant des situations où une telle association pourrait conduire à altérer ou donner l'impression d'altérer l'objectivité de l'Organisation dans l'accomplissement des tâches relevant de sa mission.

73. Le Bureau de la déontologie fait partie du **Réseau pour l'intégrité professionnelle**, un groupe de travail sous la houlette du Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, qui assure la collaboration entre différents services de l'Organisation afin d'intégrer les questions éthiques dans différentes sphères du travail et des relations.

74. Le Bureau de la déontologie a aussi le statut d'observateur au **Comité des engagements et des partenariats** de la FAO, créé en vertu de la circulaire administrative 2021/07. Il est également membre du **Comité de contrôle de la protection des données**, créé par la circulaire administrative 2022/06.

75. Le Bureau de la déontologie a fait office de centre de liaison pour l'**audit interne de la gestion des questions éthiques** à la FAO, qui a été finalisé en 2023. Les mesures recommandées ont été étudiées avec attention et un plan de mise en œuvre sera établi pour 2024.

### **Formation, sensibilisation et promotion**

76. Un cadre éthique rigoureux a besoin d'être expliqué et mis en avant par des actions de communication ciblées, engagées au moment opportun. En 2023, le Bureau de la déontologie a mis en place un ensemble d'outils destinés à promouvoir un environnement de travail éthique.

77. Parce que la Direction doit montrer l'exemple en faisant respecter les normes éthiques, la Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie a rencontré **bilatéralement les membres de l'Équipe de direction centrale de la FAO** durant l'année 2023. Ces réunions ont permis de mettre en évidence certaines questions du ressort des membres de l'Équipe de direction centrale qui mériteraient leur attention, et donné des indications au Bureau de la déontologie sur des axes de travail qu'il pourrait être utile de développer pour atteindre les objectifs généraux de l'Organisation.

78. La Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie a également fait une présentation sur les questions d'éthique et de sécurité à deux (2) représentants de la FAO récemment nommés.

79. En 2023, le Bureau de la déontologie a conduit **17 séances d'information bilatérales** auprès de différents bureaux de la FAO et **quatre (4) webinaires** afin de faire mieux connaître sa mission et de sensibiliser à divers sujets liés à l'éthique, notamment les conflits d'intérêts, les activités politiques, l'utilisation des réseaux sociaux, la communication interpersonnelle et l'intervention en tant que témoin actif, entre autres.

80. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie était présent à sept (7) séances de **formation de sensibilisation à la sécurité à l'intention des femmes** (WSAT) organisées par les Services de

sécurité. Il y est intervenu pour expliquer quelles situations pouvaient être constitutives de harcèlement sexuel d'après le cadre réglementaire de la FAO, et ce que pouvaient faire les membres du personnel qui se sentaient harcelés.

81. Une **formation de formateurs** a été organisée sur l'**intervention en tant que témoin actif**. Durant cette formation, 34 collègues ont été formés en tant que **référénts «témoin actif»** afin d'animer des échanges organisés au sein de l'Organisation sur les moyens d'améliorer les interventions face à un comportement non éthique. Sur ce nombre, 16 étaient basés hors siège et se sont rendus à Rome pour assister à la formation.

82. Le dernier jour de formation, les référénts ont co-animé un **atelier «témoin actif»** destiné à un autre groupe de 27 collègues. Les référénts se sont engagés à animer un certain nombre d'échanges semi-structurés durant l'année 2024.

83. Six (6) **formations sur le Programme annuel de déclaration** ont été organisées (voir la section «Programme annuel de déclaration»).

84. Au total, plus de 2 200 collègues ont participé aux différentes séances d'information, webinaires et formations<sup>4</sup>.

85. Outre les activités de renforcement des capacités dirigées par le Bureau de la déontologie, auxquelles la participation est facultative, les membres du personnel de la FAO doivent 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 de la Division des ressources humaines. La **proportion des membres du personnel ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique** (toutes obligatoires) pour une moyenne de 15 639 employés est la suivante (au 31 décembre 2023)<sup>5</sup>:

Thème de la formation	Fonctionnaires (en %)	Personnel hors fonctionnaires (en %)
Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO	96,9	82,6
Éthique et intégrité à l'ONU	95,6	77,9
Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités	97,1	81,6
Prévention de la fraude et des autres pratiques irrégulières	97,2	80,4
Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir	99,3	83,4
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	97,4	81,7
Travailler ensemble en harmonie, cours des Nations Unies	96,5	80,5

86. 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 **neuf (9) articles pour l'intranet et trois (3) vidéos**: «[Meet Fred](#)», «[Fred and Amara](#)» et «[Fred, Ken and Alice](#)». Les vidéos mettent en scène un collègue imaginaire qui est confronté à différents dilemmes éthiques. Le Bureau de la déontologie a aussi communiqué avec les membres du personnel au moyen de courriels, d'articles publiés sur l'intranet et de messages sur Viva Engage.

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

<sup>4</sup> Il est possible que certains collègues aient participé à plus d'une séance, c'est pourquoi ce chiffre n'est pas absolu.

<sup>5</sup> Voir le *Rapport annuel sur les ressources humaines – 2023*, section 2.3. Indicateurs de performance clés.

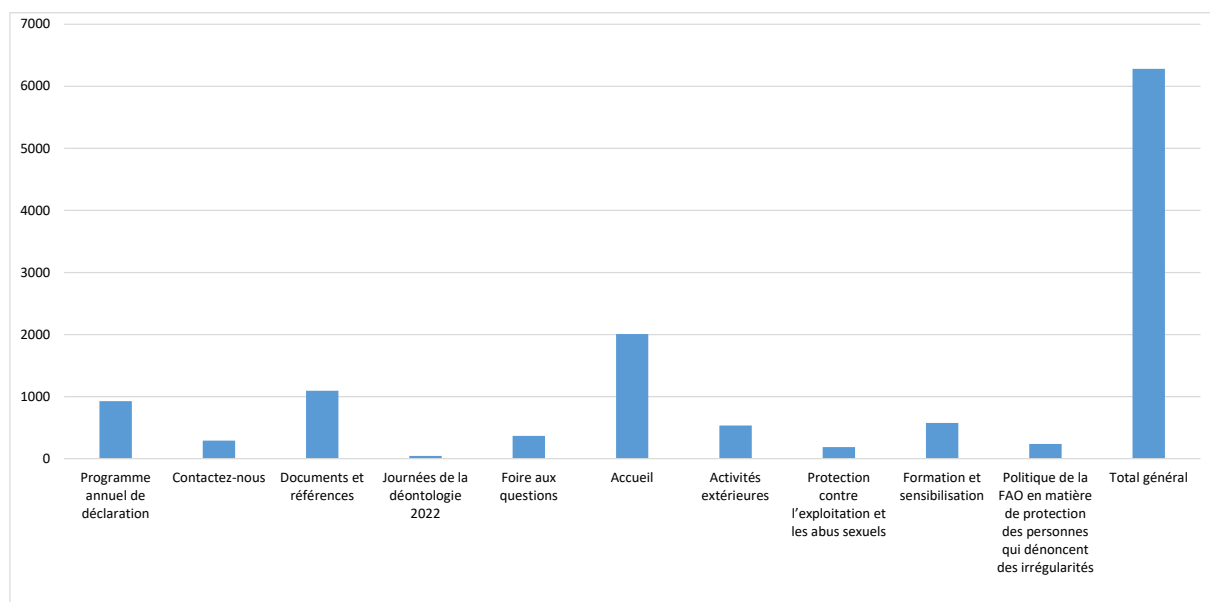
88. Le Bureau de la déontologie a finalisé un contrat avec un prestataire externe pour l'adaptation de l'application «**DilemmApp**» à la FAO. Ce logiciel a pour but d'aider à sensibiliser davantage aux questions d'éthique et à renforcer les capacités de prise de décisions éthiques en échangeant sur des situations problématiques à cet égard. L'application sera lancée début 2024.

89. Un (1) **document d'information intitulé «Comprendre les activités extérieures»** a été publié en interne dans toutes les langues de la FAO. Un autre ensemble de lignes directrices a été rédigé pour aider le personnel à comprendre la différence entre activités extérieures personnelles et **activités relevant des fonctions officielles**, ainsi que les éléments à prendre en compte lorsque l'on mène des activités à titre officiel. Ces lignes directrices, élaborées en consultation avec LEG et d'autres acteurs internes, aideront à faire la distinction entre les deux, un problème souvent constaté par le Bureau de la déontologie lorsqu'il examine des demandes d'évaluations déontologiques concernant des activités extérieures.

90. Le Bureau de la déontologie a participé à des **missions de sensibilisation conjointes** avec l'Inspecteur général et le Médiateur à l'intention i) du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et la FAO Pakistan, et ii) du Bureau régional pour l'Afrique et la FAO Côte d'Ivoire. Le but des deux missions était de donner à leurs participants l'occasion d'en apprendre davantage sur les activités de la FAO dans les régions, de rencontrer des membres du personnel souhaitant discuter d'affaires confidentielles, et d'organiser des séances d'information sur les questions d'éthique, le règlement des conflits et les enquêtes. Les missions ont été utiles pour permettre aux trois bureaux de mieux comprendre le contexte du terrain, notamment les difficultés majeures rencontrées par le personnel.

91. Les statistiques de consultation des pages de l'intranet et du site internet concernant le Bureau de la déontologie donnent une indication de l'intérêt porté aux questions d'éthique. En 2023, la page de l'intranet a été consultée 6 282 fois, soit un peu moins qu'en 2022 (6 668 fois). La **figure 19** indique les pages de l'intranet les plus souvent consultées. Les chiffres donnent une idée des ressources les plus souvent utilisées. Elles peuvent indiquer à la fois les domaines qui demandent des éclaircissements (par exemple, des lignes directrices supplémentaires) et ceux qui intéressent le plus le personnel. La page internet a été consultée 2 187 fois.

**Figure 19.** Nombre de fois où les pages de l'intranet sur le Bureau de la déontologie ont été consultées en 2023, par sous-page (en anglais)





## Programme annuel de déclaration

92. 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<sup>e</sup> session tenue en juin 2007, d'un amendement à l'article I du Statut du personnel (paragraphe 301.1.10 et 301.1.11).

93. Ce Programme a été révisé en 2021 pour mettre davantage l'accent sur la détection des conflits d'intérêts. Il est maintenant 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 (activités extérieures, relations personnelles, avoirs ou engagements, etc.) lorsque cette situation est susceptible d'être en conflit avec leurs obligations officielles en tant que membres du personnel de la FAO.

### *Processus*

94. Le Programme annuel de déclaration 2023 a été lancé par le Bureau de la déontologie le 28 avril 2023 par le biais de la circulaire administrative 2022/05. Le délai, initialement fixé au 31 mai, a ensuite été prolongé jusqu'au 8 juin 2023. Le Programme annuel de déclaration a finalement été clôturé le 6 juillet 2023 (un mois plus tôt qu'en 2022).

95. Le Bureau de la déontologie a recruté un examinateur externe pour dépouiller les déclarations et recommander des mesures d'atténuation en cas de conflit d'intérêts détecté. Afin d'éviter un problème de conflit d'intérêts, le Bureau juridique a été chargé d'examiner les déclarations des membres du personnel qui travaillaient au Bureau de la déontologie en 2022.

96. Une plateforme de déclaration entièrement informatisée a été déployée pour le Programme de cette année. Auparavant, les participants devaient télécharger un questionnaire au format Microsoft Word, le remplir, le sauvegarder au format PDF et le téléverser sur la plateforme. La nouvelle plateforme a permis aux participants de transmettre leurs réponses dans un questionnaire en ligne, ce qui leur facilite beaucoup la tâche ainsi que celle de l'examineur.

97. 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 six (6) séances de formation entre le 22 mars et le 6 avril 2023. Ces séances ont totalisé 912 participants, soit 69 pour cent de la population totale concernée par le Programme. Deux des six formations ont été proposées avec un service d'interprétation en français et en espagnol.

98. Les résultats des formations ont été jugés positifs d'après les éléments et les retours d'informations suivants:

- Environ 90 pour cent des participants aux formations ont déclaré mieux comprendre, après avoir assisté à la formation, quelles sortes de situations pouvaient créer un conflit d'intérêts.
- L'immense majorité des participants aux formations ont estimé que le contenu des séances était très complet.
- Par rapport aux années précédentes où il était beaucoup sollicité à ce sujet, le Bureau de la déontologie a reçu très peu de demandes de renseignements sur le Programme annuel de déclaration ou la plateforme pendant la période du Programme.

99. Malgré cela, beaucoup de participants ont notifié des situations jugées non constitutives d'un conflit d'intérêts. Ces notifications étaient vraisemblablement faites par excès de prudence ou par manque de compréhension des critères. Dans ces cas, le Bureau de la déontologie a envoyé une évaluation individuelle en expliquant pourquoi la situation n'avait pas besoin d'être notifiée.

100. Le Bureau de la déontologie a examiné et révisé toutes les recommandations formulées par l'examineur externe afin de vérifier qu'elles répondaient de façon appropriée au problème soulevé, et a communiqué avec le déclarant par des courriels personnalisés. Dans certains cas, les messages ont aussi été envoyés au supérieur hiérarchique du déclarant afin d'atténuer le risque de conflits d'intérêts détecté. Enfin, le Bureau de la déontologie a envoyé des courriels d'accusé de réception et de validation aux déclarants n'ayant notifié aucune situation particulière. Au total, 374 courriels ont été envoyés<sup>6</sup>.

101. L'examineur externe a achevé son rapport le 15 novembre 2023.

### ***Population***

102. Au total, 1 321 membres du personnel (957 fonctionnaires de la FAO et 364 non-fonctionnaires) ont été sélectionnés pour participer au Programme annuel de déclaration en 2023, un chiffre très supérieur à celui de 2022 (582). Les noms des participants ont été fournis au Bureau de la déontologie par les chefs de bureau en fonction des critères définis dans la circulaire administrative 2022/05 et avec l'indication supplémentaire d'inclure les collègues ayant des attributions et des responsabilités particulières présentant des risques plus élevés de conflit d'intérêts, comme la gestion d'actifs ou les achats.

103. La façon de procéder a donc été modifiée par rapport aux années précédentes où le Bureau de la déontologie sélectionnait les noms à partir des systèmes institutionnels en fonction, par exemple, des titres et de la classe d'emploi. Il a semblé que cette nouvelle méthode fondée sur l'analyse des risques serait bien adaptée pour évaluer les responsabilités fonctionnelles susceptibles de générer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent et d'exposer ainsi la FAO à des risques d'atteinte à sa réputation et à des risques financiers.

104. L'élargissement des critères de sélection des participants, qui a entraîné une forte augmentation de la population concernée par le Programme annuel de déclaration, ainsi que les séances de formation spécifiquement consacrées au sujet, se sont traduits par une plus grande sensibilisation aux conflits d'intérêts et une hausse des demandes d'évaluation d'activités extérieures et de conflits d'intérêts également en dehors du Programme annuel de déclaration. On voit là un effet positif du programme.

105. Néanmoins, l'augmentation du nombre de participants a fortement alourdi la charge de travail du Bureau de la déontologie et, si ce nombre devait se maintenir ou progresser encore, des ressources supplémentaires seraient nécessaires pour que le Bureau puisse faire face efficacement et adéquatement au surcroît de travail.

### ***Respect de l'obligation déclarative***

106. Au 31 mai 2023, un total de 1 165 participants avaient transmis leur déclaration, soit un taux de respect de l'obligation déclarative dans les délais de 88 pour cent. C'est légèrement mieux que l'année précédente où 83 pour cent des participants avaient transmis leur déclaration avant la date limite initialement fixée.

107. Le Bureau de la déontologie a déployé beaucoup d'efforts pour contacter les participants avant la date limite (et également après celle-ci pour les participants n'ayant pas renvoyé leur déclaration dans les temps), par différents canaux (courriel, Teams, Skype). Plus précisément, quatre (4) courriels de relance ont été envoyés à chacun d'entre eux; 350 participants ont été contactés plusieurs fois via Teams; un certain nombre de participants ont été appelés directement; et les supérieurs hiérarchiques ont été contactés dans certains cas lorsque les participants ne répondaient pas.

108. À la date limite finale du 8 juin, seuls quatre (4) participants n'avaient pas transmis leur déclaration, soit un taux de respect de l'obligation déclarative de 99,6 pour cent.

---

<sup>6</sup> Un courriel commun a été envoyé, en copie cachée, à tous les déclarants n'ayant notifié aucune situation particulière.

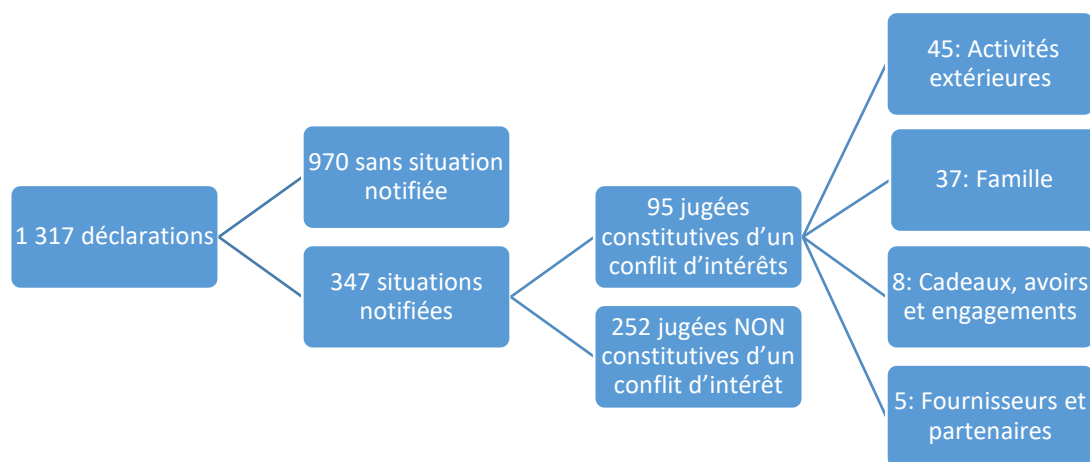
109. Dans une optique de responsabilisation et de bonne gestion des conflits d'intérêts à la FAO, le Bureau de la déontologie estime que les membres du personnel qui ne renvoient pas leur déclaration dans les délais fixés sans motif raisonnable devraient être considérés comme en infraction et leur dossier devrait être transmis à la Direction des ressources humaines et à leur hiérarchie pour que celles-ci y donnent suite.

### *Résultats statistiques sur les déclarations reçues*

110. Au total, 347 déclarations (26 pour cent des déclarations reçues) notifiaient des situations que le déclarant jugeait susceptibles de constituer un conflit d'intérêts. Les autres, c'est-à-dire 970 déclarations (74 pour cent), ne notifiaient aucune situation particulière, l'examineur les classant donc comme ne présentant pas de risque de conflit d'intérêts.

111. Sur les 347 situations notifiées, l'examineur externe a jugé que 95 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 (**figure 20**).

**Figure 20.** Vue d'ensemble des déclarations reçues en 2023



112. Les 252 déclarations restantes notifiant des situations particulières (sur les 347) ont été jugées comme ne présentant pas de risques de conflit d'intérêts. Les principales raisons ayant motivé cette évaluation sont les suivantes:

- La situation notifiée portait sur des événements ayant eu lieu avant que le participant ne soit employé à la FAO.
- La situation notifiée avait eu lieu en dehors de la période visée par la déclaration (c'est-à-dire avant 2022).
- La situation décrite a été analysée mais n'a pas révélée l'existence d'un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

113. Les 95 situations jugées présenter des risques de conflit d'intérêts ont été réparties en cinq catégories: famille/proches; activités extérieures; cadeaux; avoirs et engagements; fournisseurs et partenaires.

114. Les catégories «activités extérieures» et «famille/proches» étaient celles qui présentaient le plus souvent des risques de conflit d'intérêts. Néanmoins, pour beaucoup d'entre eux, ces risques étaient jugés mineurs (par exemple, un cousin au second degré ou un beau-frère travaillant pour une autre agence des Nations Unies) et gérables.

115. Les conflits d'intérêts ont été classés par ordre d'importance d'après i) la nature du risque notifié, ii) la classe d'emploi du déclarant ayant notifié le risque, iii) le fait qu'il ait été notifié dans de précédentes déclarations annuelles et ait fait l'objet de mesures d'atténuation, et iv) le fait qu'il

présente un risque grave en termes de réputation ou de perte financière. Par exemple, bien que les membres du personnel hors fonctionnaires forment la majorité des déclarants ayant notifié des situations jugées constitutives de conflits d'intérêts, leurs fonctions leur confèrent rarement un pouvoir de supervision ou de décision. Ces risques ont donc été évalués comme étant faibles ou moyens, et des recommandations ont été formulées pour les atténuer.

116. Pour les situations notifiées jugées constitutives d'un conflit d'intérêts, diverses mesures d'atténuation ont été recommandées en fonction de la situation et du type de conflit d'intérêts. Par exemple, dans les cas portant sur un membre du personnel de la FAO dont le conjoint est également employé par l'Organisation, la mesure recommandée était que les deux évitent toute interaction professionnelle sur des affaires concernant la FAO ou qu'ils ne relèvent pas de la même ligne hiérarchique. Lorsqu'un membre du personnel de la FAO avait un proche travaillant dans une entité partenaire de l'Organisation, la même recommandation était formulée. Dans tous les cas, les mesures d'atténuation recommandées étaient communiquées aux personnes par courriel, et elles étaient priées de confirmer par écrit qu'elles comprenaient les recommandations et s'y conformeraient.

117. Dans les cas où les risques de conflit d'intérêts étaient jugés élevés, les mesures d'atténuation recommandées étaient aussi transmises à la hiérarchie de la personne concernée afin de s'assurer qu'elles étaient appliquées et respectées. Étant donné qu'il n'est pas faisable, en pratique, de surveiller en permanence le respect des recommandations, c'est aux personnes concernées de prendre leurs responsabilités et de se conformer aux mesures recommandées, ce à quoi elles sont tenues en vertu des règles et règlements de l'Organisation.

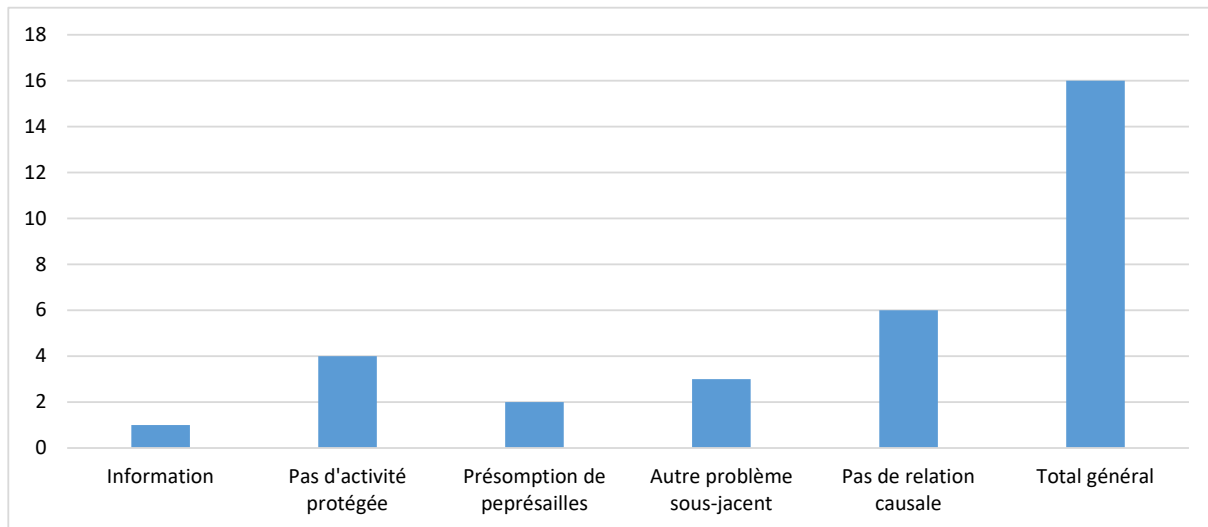
### Protection contre les représailles

118. 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 (signaler une faute ou coopérer à une opération de vérification, d'enquête ou de sécurité) et, en pratique, signaler spontanément une faute sans être victimes de représailles.

119. La Politique ne couvre pas les situations où un membre du personnel se sent visé en raison de problèmes interpersonnels ou parce qu'il a soulevé un problème de façon informelle sur des questions d'ordre professionnel sans avoir pris part à une activité protégée. Bien que ces types de situations puissent relever du harcèlement ou de l'abus de pouvoir, aux termes de la politique concernée, ils ne seraient pas considérés comme des représailles au sens de la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

120. 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.

121. Au total, 16 demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2023 (**figure 21**). Quatre d'entre elles ont été classées dans la catégorie «avis et orientations» car elles concernaient d'autres problèmes sous-jacents (par exemple des allégations de harcèlement) et n'ont pas donné lieu à un examen à première vue. Une demande concernait des renseignements sur la protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

**Figure 21.** Détail des demandes de «protection contre les représailles»

122. Dans neuf 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. 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. Il est à noter que les membres du personnel demandant à être protégés contre des représailles peuvent se sentir victimes de représailles parce qu'ils ont exprimé des préoccupations ou un désaccord avec leurs supérieurs hiérarchiques au sujet de leur travail. Ce type de situation ne constitue toutefois pas un signalement de faute aux termes de la Politique, comme indiqué plus haut, car il n'y a pas de signalement officiel. Le Bureau de la déontologie informe alors la personne concernée du résultat de l'examen préliminaire et lui indique qu'elle peut déposer une plainte auprès d'OIG au sujet d'une autre faute présumée, pour enquête, ou contacter le Médiateur afin de bénéficier d'une aide pour régler le conflit à l'amiable (par exemple, en cas de difficulté interpersonnelle ou liée à un problème de performance).

123. Dans trois cas, l'examen à première vue a conclu à l'absence de représailles, en raison du manque d'éléments de preuve démontrant que l'activité protégée avait contribué aux actes de représailles présumés. Cela peut être le cas, par exemple, lorsque les actes en question étaient antérieurs à l'activité protégée.

124. Dans deux cas, l'examen à première vue a conclu à une présomption de représailles et OIG a été saisi pour enquête.

125. Dans trois cas, des mesures de protection provisoires ont été proposées par le Bureau de la déontologie et acceptées par la Direction. Bien qu'il n'y ait pas eu de présomption de représailles pour l'un d'entre eux, les mesures de protection mises en place pendant l'examen du Bureau de la déontologie ont été maintenues.

126. Le Bureau de la déontologie a constaté que certaines demandes de protection contre les représailles concernaient des évaluations de la performance des plaignants, où le plaignant voyait des représailles dans l'appréciation de ses résultats. En principe, une appréciation négative de la performance ne constitue pas un acte de représailles, car cette évaluation est un outil destiné à améliorer les résultats et non un mécanisme visant à punir le personnel. Le Bureau de la déontologie continue de penser que les causes profondes de cette situation peuvent être attribuées à une mauvaise gestion de la performance et à un manque de communication régulière et transparente sur les raisons ayant motivé les décisions de la hiérarchie. Le non-renouvellement ou la résiliation d'un contrat de travail peut reposer sur des motifs professionnels légitimes, mais la hiérarchie doit s'efforcer de faire en sorte que la gestion de la performance se déroule dans les règles et que tous les membres du personnel aient une chance raisonnable de s'améliorer.

## Cohérence au sein du système des Nations Unies

127. 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.

128. Le Bureau de la déontologie a aussi contribué à:

- A460: l'examen des mécanismes d'appel internes réalisé par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI);
- l'évaluation de la FAO conduite par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales;
- le pacte sur la diversité, l'équité et l'inclusion élaboré par le Groupe des Adjoints du Comité permanent interorganisations;
- le rapport 2023 sur la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP);
- l'enquête annuelle des Nations Unies sur le signalement de faits de harcèlement sexuel (2022);
- l'enquête d'USUN Rome sur les pratiques d'encadrement et de supervision des organisations internationales.

129. Le Bureau de la déontologie a assisté et participé à la conférence annuelle 2023 du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, organisée et accueillie par la Banque asiatique de développement à Manille (Philippines). Les sujets traités étaient les suivants:

- Les cadres institutionnels et le bureau chargé de la déontologie dans la structure générale de gouvernance.
- L'utilisation de la science centrée sur l'humain pour concevoir des programmes d'action efficaces en matière d'éthique: une approche inclusive pour améliorer la participation et l'impact.
- Les innovations dans la mesure de l'impact.
- Éthique et utilisation de technologies novatrices.

130. Poursuivant son travail de développement et de renforcement des contacts en dehors de la FAO, en 2023, l'équipe du Bureau de la déontologie a rencontré ses homologues des organisations basées à Rome afin d'échanger de vive voix sur les bonnes pratiques et d'explorer de nouvelles possibilités de collaboration. Le Bureau de la déontologie a également transmis des informations à d'autres institutions des Nations Unies concernant, en particulier, la protection contre les représailles, les activités extérieures, le Programme annuel de déclaration, et la stratégie et les produits de communication du Bureau de la déontologie.

131. Le chef du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement a présenté un webinaire sur l'intervention en tant que témoin actif (voir le paragraphe 79).

## Perspectives

132. Les priorités du Bureau de la déontologie en 2024 seront notamment de poursuivre le travail de sensibilisation aux normes éthiques de la FAO par divers moyens, de répondre rapidement et de façon précise aux demandes d'avis et d'orientations, et de procéder aux examens à première vue prévus par la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

133. En particulier, les conflits d'intérêts feront l'objet d'actions de communication en 2024 afin de remédier au manque de connaissances des membres du personnel, dans l'ensemble de l'Organisation,

sur les situations pouvant générer des conflits d'intérêts, et sur la façon de les gérer. Comme indiqué au début du présent rapport, il appartient à tous les membres du personnel de l'Organisation d'intégrer les considérations éthiques dans leurs décisions de tous les jours. Mais cela suppose de bien comprendre les circonstances qui peuvent entraîner des situations de conflit d'intérêts, et la manière de les gérer en toute sérénité. Même si le Bureau de la déontologie est toujours disponible pour aider les membres du personnel dans cette entreprise, améliorer la compréhension générale protégera l'Organisation en installant la première ligne de défense en matière de gestion des risques, conformément aux priorités générales de l'Organisation.

134. Début 2024, le Bureau de la déontologie lancera l'application DilemmApp et recherchera d'autres outils d'information novateurs qui viendront compléter les instruments et activités de communication plus traditionnels.

135. En 2024, le Bureau de la déontologie prévoit d'élaborer une stratégie à plus long terme, s'appuyant non seulement sur les enseignements de l'expérience et sur la mission générale du Bureau, mais aussi sur la cartographie des conflits d'intérêts réalisée en 2023. Dans ce contexte, il pourrait être nécessaire de réfléchir à un élargissement du mandat du Bureau de la déontologie, afin de permettre une gestion appropriée des risques de conflits d'intérêts institutionnels.

136. Le renforcement des capacités en matière d'intervention en tant que témoin actif restera une priorité pour le Bureau de la déontologie qui, avec l'aide des référents «témoin actif», proposera des ateliers régionaux et des séances d'échanges au sein des divisions en 2024. Il s'intéressera de près aussi à la situation des collègues titulaires de contrats précaires, comme les stagiaires et les bénévoles, et veillera à ce qu'ils comprennent leurs droits et leurs obligations et se sentent encouragés à s'exprimer.

**Annexe**

Les webinaires et formations suivants ont été organisés:

	<b>Date</b>	<b>Thème</b>	<b>Nombre de participants</b>
1.	09/02/2023	Webinaire sur l'intervention en tant que témoin actif	252
2.	08/03/2023	Journée internationale du droit des femmes «Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les services de sécurité et d'enquête»	110
3.	26/04/2023	Webinaire sur la neutralité politique et les réseaux sociaux	127
4.	18/05/2023	Webinaire sur la neutralité politique et les réseaux sociaux	120
5.	15-16/11/2023	Formation de formateurs sur l'intervention en tant que témoin actif	34
6.	16/11/2023	Atelier sur l'intervention en tant que témoin actif	27

Le Bureau de la déontologie est intervenu lors des séances de formation de sensibilisation à la sécurité à l'intention des femmes (WSAT) aux dates suivantes:

	<b>Date</b>
1.	09/03/2023
2.	26/05/2023
3.	23/06/2023
4.	25/08/2023
5.	22/09/2023
6.	03/11/2023
7.	12/12/2023

Les articles suivants ont été publiés sur l'intranet:

	<b>Date</b>	<b>Titre/lien</b>	<b>Contenu</b>
1.	23/02/2023	<a href="#">Ugh, it's so awkward</a> (Il y a comme un malaise...)	Comment devenir un témoin actif
2.	28/03/2023	<a href="#">What is new in the Ethics Office?</a> (Quoi de neuf au Bureau de la déontologie ?)	Actualités récentes et à venir
3.	27/04/2023	<a href="#">Annual Disclosure Programme</a> (Programme annuel de déclaration)	Lancement du Programme annuel de déclaration 2023
4.	07/06/2023	<a href="#">Keep it neutral</a> (Restons neutres)	Neutralité politique et réseaux sociaux



	<b>Date</b>	<b>Titre/lien</b>	<b>Contenu</b>
5.	17/07/2023	<a href="#">Different cultures, different customs</a> (Des cultures et des coutumes différentes)	Mission conjointe d'OIG, OMB et ETH au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et au Bureau de la FAO au Pakistan
6.	03/10/2023	<a href="#">Outside activities</a> (Activités extérieures)	Lancement du formulaire électronique de demande d'évaluation d'activités extérieures
7.	02/11/2023	<a href="#">Personal social media</a> (Réseaux sociaux personnels)	Comment les membres du personnel devraient se comporter sur les réseaux sociaux
8.	09/11/2023	<a href="#">How to be an active bystander</a> (Comment être un témoin actif)	Information sur la formation à l'intervention en tant que témoin actif
9.	04/12/2023	<a href="#">Giving is caring...</a> (Les cadeaux, c'est bien beau...)	Rappel sur la politique de la FAO en matière de cadeaux

Les séances d'information suivantes ont été organisées:

	<b>Date</b>	<b>Destinataires</b>	<b>Nombre de participants</b>
1.	01/02/2023	FAO Afrique du Sud	19
2.	22/03/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	242
3.	23/03/2023	Nouveau Représentant de la FAO aux Philippines	1
4.	23/03/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	159
5.	29/03/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	211
6.	30/03/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	14
7.	05/04/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	124
8.	06/04/2023	Participants au Programme annuel de déclaration	162
9.	16/05/2023	Bureau régional de la FAO pour l'Afrique	216
10.	26/06/2023	FAO République islamique d'Iran	11
11.	07/07/2023	Division de la production végétale et de la protection des plantes (NSP)	51
12.	19/07/2023	FAO Kosovo	18
13.	10/08/2023	Bureau sous-régional de la FAO pour les îles du Pacifique (SAP)	50
14.	22/08/2023	FAO Zambie	48
15.	15/09/2023	FAO Philippines	67
16.	19/09/2023	FAO Türkiye	42
17.	29/09/2023	Nouveau Représentant de la FAO aux Soudan	1
18.	05/10/2023	Bureau de liaison de la FAO avec l'Union européenne et la Belgique à Bruxelles, et Bureau de liaison avec les Nations Unies à Genève (LOG)	23
19.	10/11/2023	FAO Ouganda	41

---

	<b>Date</b>	<b>Destinataires</b>	<b>Nombre de participants</b>
20.	14/11/2023	Bureau de la stratégie, du programme et du budget (OSP)	26
21.	20/11/2023	Bureau de la communication (OCC)	16
22.	23/11/2023	Division d'appui aux projets (PSS)	31
23.	28/11/2023	FAO État plurinational de Bolivie	36

---