F

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 الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

COMITÉ FINANCIER

Cent quatre-vingt-onzième session

Rome, 16-20 mai 2022

Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2021

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

Mme Monde Magolo
Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie,
Bureau de la Déontologie (ETH)
Tél.: +39 06 5705 3800 – Courriel: Ethics-Office@fao.org

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

NI381/f

RÉSUMÉ

- Ce rapport contient des informations sur les activités de conseil et de prévention menées par le Bureau de la déontologie en 2021.
- Le Bureau de la déontologie s'est attaché à faire prévaloir les comportements éthiques et à sensibiliser davantage aux questions de déontologie dans l'ensemble de l'Organisation, et pour ce faire a mené toute une série d'activités allant des demandes individuelles, à la participation à des travaux de définition de normes et de promotion de politiques, à l'élaboration de matériel de communication et à l'organisation de formations en matière de déontologie.
- Des progrès notables ont été faits pour ce qui est d'améliorer la visibilité du Bureau de la déontologie.
- Le Programme relatif à la déclaration de situation financière a fait l'objet d'une dérogation pour l'année 2020 afin qu'un examen du programme puisse être effectué. Le programme annuel reprendra, dans sa nouvelle forme, en 2022 (pour l'année 2021).
- Un important travail a été accompli en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS), plus précisément sous la forme d'activités plus nombreuses d'assistance technique et de communication destinées à renforcer le réseau mondial de points de contact PEAS de la FAO. À compter de 2022, le Bureau des urgences et de la résilience sera chargé des opérations de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et M. Laurent Thomas, Directeur général adjoint et Président du Comité sur la conduite au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, a été nommé chef de file de la PEAS.
- La pandémie a permis d'étendre les activités de formation et de sensibilisation dans l'ensemble de l'Organisation et d'atteindre plus de membres du personnel que jamais auparavant. Le fait de ne pouvoir échanger avec le Bureau de la déontologie qu'au moyen d'une interface en ligne – au lieu d'une communication directe, plus fructueuse – constitue un obstacle réel pour le personnel. L'ancrage mondial du Bureau est limité par ses ressources mais un poste de classe P-3 a été créé en 2021 pour recrutement en 2022.
- De nombreuses organisations internationales, y compris la FAO, sont souvent confrontées à l'apparition de risques externes, y compris des risques liés à l'intégrité comme les conflits d'intérêts concernant l'Organisation. Le Bureau de la déontologie tient à apporter sa contribution et s'engage à soutenir l'Organisation dans la gestion de ces risques.

SUITE 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 2021.

Projet d'avis

Le Comité financier:

- **s'est félicité de la qualité du rapport et de l'analyse des questions présentées, qui couvraient l'éventail complet des attributions du Bureau de la déontologie, notant que les activités menées revêtaient une importance majeure pour assurer des comportements éthiques dans l'ensemble de l'Organisation;**
- **a salué le soutien constant apporté par le Directeur général et la Direction à la mission du Bureau de la déontologie, soulignant que le ton donné au sommet de la hiérarchie était déterminant pour garantir la réussite des efforts déployés par le Bureau de la déontologie pour favoriser les comportements éthiques au travail.**

Introduction

1. Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie de janvier à décembre 2021. Il est organisé suivant les principaux domaines de travail: demandes; définition de normes et promotion des politiques; formation et communication; Programme relatif à la déclaration de situation financière; protection contre les représailles et protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS); et cohérence au sein du système des Nations Unies. Le rapport présente enfin des observations relatives aux défis à relever et aux opportunités.

2. Conformément aux modalités de supervision prévues par l'Organisation, ce rapport a été examiné par le Comité consultatif de contrôle et sera rendu public sur le site www.fao.org/ethics sous un format différent.

Mandat et mission

3. 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 trente-cinquième session (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).

4. En avril 2019, le Conseil, à sa cent soixante et unième session, 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.

5. En mars 2020, Mme Monde Magolo a été recrutée en qualité de Fonctionnaire chargée des questions de déontologie, et la séparation est devenue effective entre les deux bureaux indépendants qui rendent compte directement au Directeur général. Puisqu'un cadre de niveau P-3 sera recruté en 2022 et afin d'établir une distinction, il a été décidé de donner le titre de Fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie au Chef du Bureau de la déontologie.

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 strictes et s'exprimer sans crainte de représailles, lorsqu'ils sont témoins d'un manquement.

7. Le mandat du Bureau de la déontologie a été approuvé en février par le Directeur général et a été traduit dans toutes les langues de la FAO.

8. La Direction a soutenu les activités du Bureau de la déontologie, notamment par la voix de son Directeur général qui a donné le ton au sommet en affirmant que le bien-être du personnel et les comportements éthiques constituent des priorités au sein de la FAO.

Déclaration d'indépendance

9. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Bureau juridique (LEG), la Division des ressources humaines (CSH) et le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) pour traiter certains de ces dossiers. 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.

Demandes

10. En 2021, 427 demandes ont été traitées par le Bureau de la déontologie, soit une moyenne de 35,6 demandes par mois. Certaines demandes ou affaires ont nécessité une analyse approfondie et donc du temps, d'autres ont été traités plus rapidement. La tendance indique une baisse de la demande au second trimestre **(figure 1)**.

11. Les catégories de demandes correspondent à la nomenclature d'institutions apparentées. Plus de 80 pour cent des demandes reçues par le Bureau de la déontologie portaient sur des avis et des conseils (**figure 2**).

12. En 2021, afin de disposer d'une base cohérente de comparaison, l'enregistrement des demandes a été assorti d'informations détaillées, conformes aux catégories détaillées employées par le Bureau du Médiateur (OMB).

Figure 1. Évolution du nombre de demandes sur l'année 2021

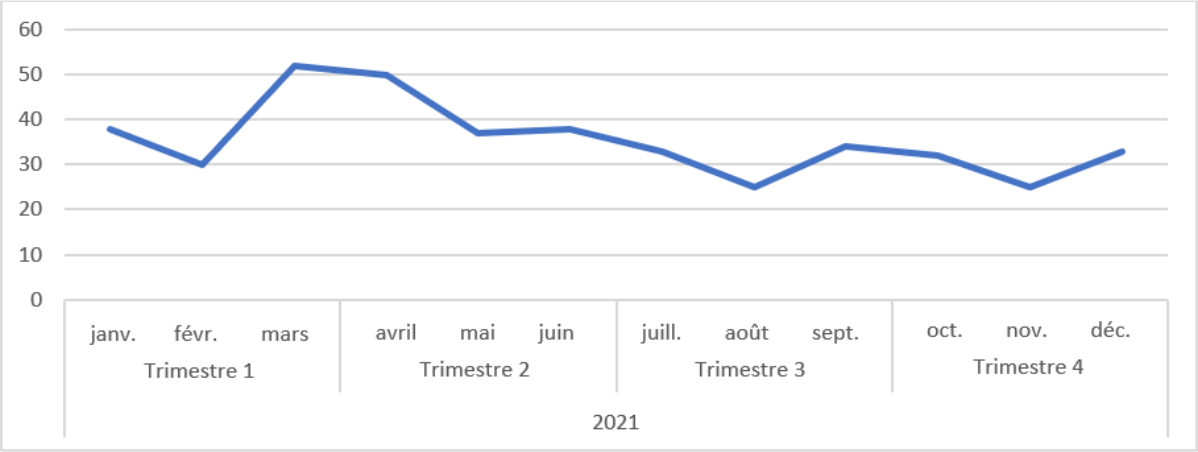
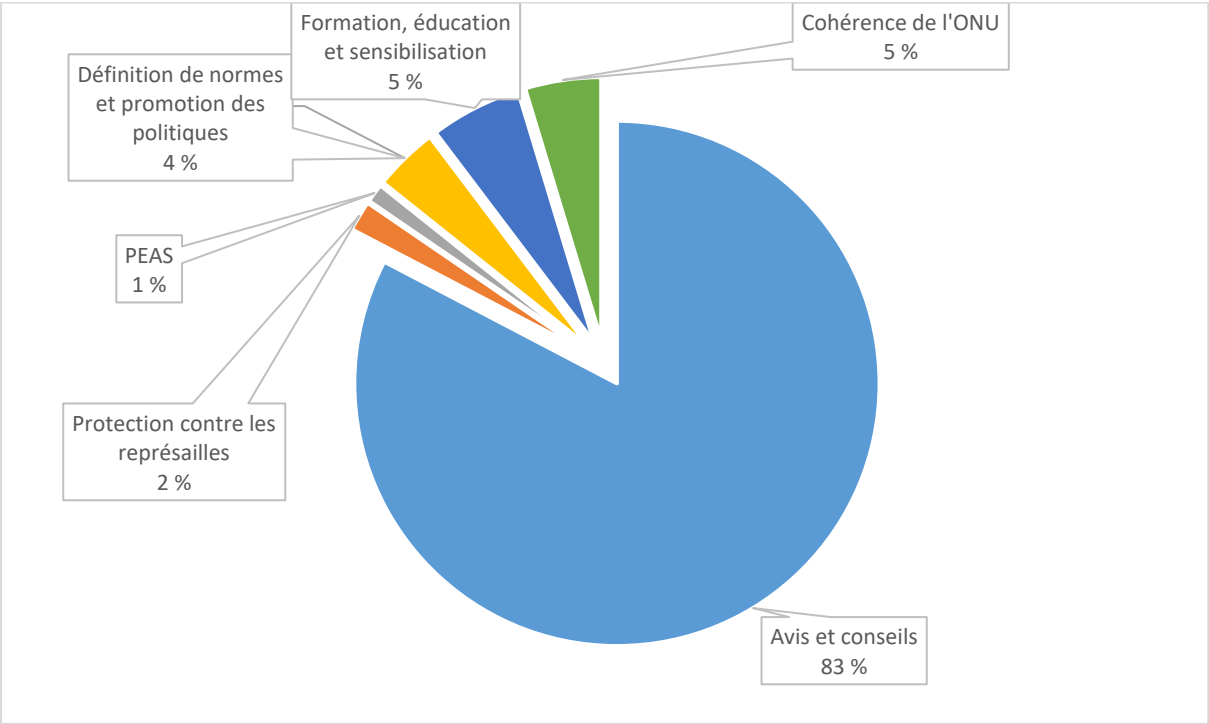


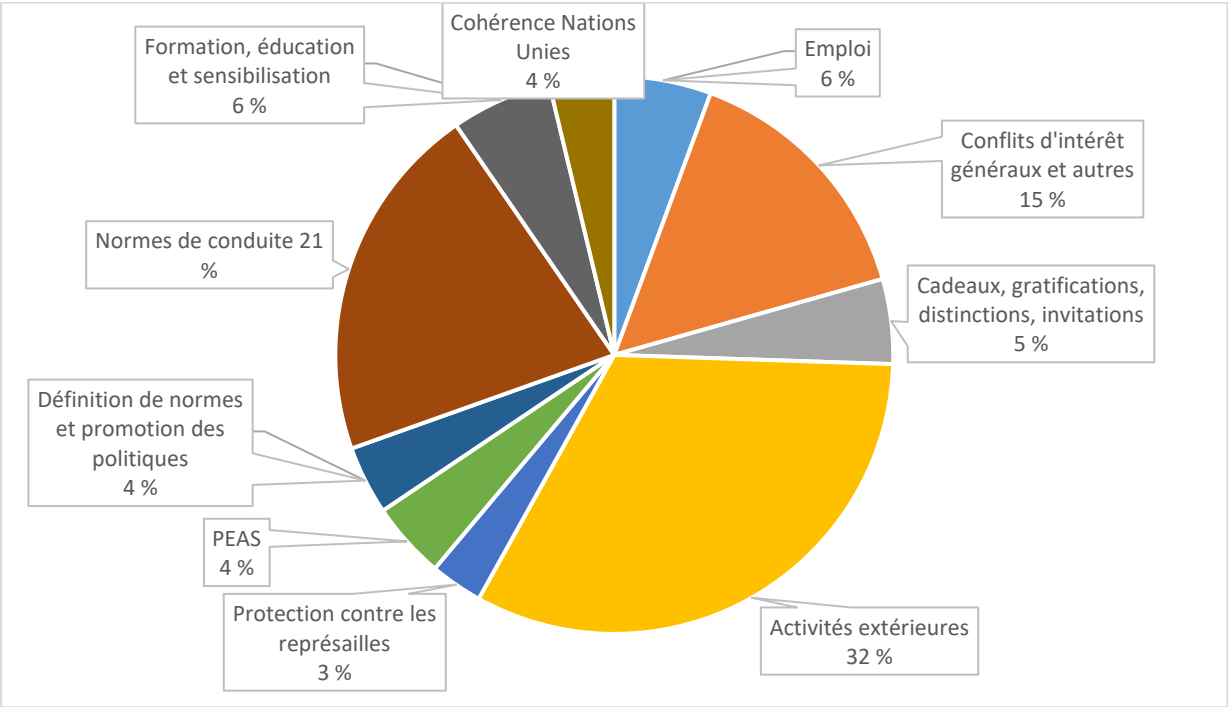
Figure 2. Répartition des demandes par catégorie



13. Par rapport à 2020, où un peu moins de la moitié des demandes avaient porté sur les normes de conduite, notamment sur des comportements ressentis comme relevant du harcèlement, de l'abus de pouvoir ou du harcèlement sexuel, en 2021 un tiers des demandes ont porté sur l'évaluation d'activités extérieures et seulement un peu plus de 20 pour cent sur les normes de conduite (**figure 3**). On considère qu'il s'agit là de l'effet positif des efforts déployés afin de mieux faire connaître les missions distinctes du Bureau de la déontologie et du Bureau du Médiateur.

14. Les conflits d'intérêt et les gratifications, les cadeaux et les distinctions s'élevaient à 20 pour cent des demandes, un niveau resté donc relativement stable par rapport à 2020.

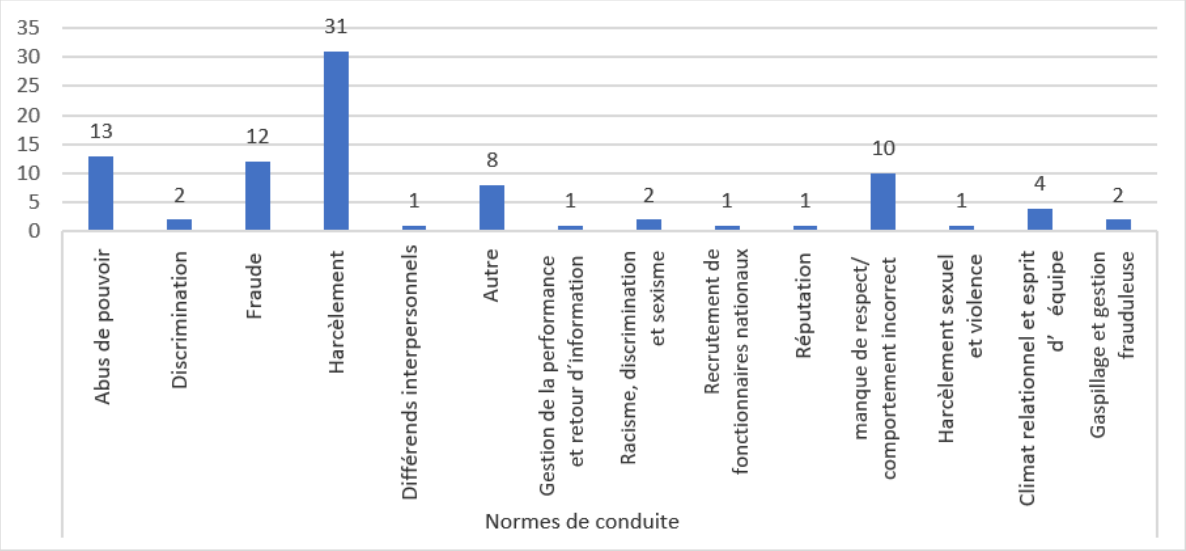
Figure 3. Répartition des demandes par sous-catégorie



15. Treize demandes (soit 3 pour cent du total des demandes) portaient sur la protection contre les représailles, cependant seules huit de ces demandes ont été enregistrées en tant que plaintes, les autres relevant de la catégorie avis et conseils. Pour des détails sur les demandes liées aux représailles, voir la partie sur la protection contre les représailles.

16. La **figure 4** montre clairement que les comportements ressentis comme relevant du harcèlement, de l'abus d'autorité et du manque de respect/comportement incorrect constituent encore les principales raisons relevant de la catégorie «Normes de conduite» qui poussent les personnes à contacter le Bureau de la déontologie. Dans 35 demandes sur 54, le Bureau de la déontologie a soit adressé la personne au Bureau de l'inspecteur général (OIG) afin qu'une investigation soit éventuellement conduite puisqu'il y avait eu un manquement potentiel, soit au Bureau du Médiateur (OMB) pour parvenir à un règlement informel, soit au chef de bureau concerné.

Figure 4. Nombre de demandes par élément de la sous-catégorie «Normes de conduite»



17. On peut constater **figure 5** que la majorité des demandes d'évaluations d'activités extérieures concernent des personnes qui souhaitent s'engager dans des activités à temps partiel, souvent non payées, y compris l'enseignement. Les activités dans lesquelles souhaitent s'engager les membres du personnel sont très variables et découlent généralement d'un intérêt personnel ou d'un désir de renforcement de capacités professionnelles ou personnelles.

18. La catégorie «Comité» comprend également les groupes techniques ou d'experts, les comités de rédaction, les groupes consultatifs et semblables, et les demandes d'autorisation émanent généralement de personnes occupant des postes de classes supérieures (50 pour cent des demandes ont été formulées par des membres du personnel de catégorie D ou supérieure).

19. Dans l'ensemble, on constate qu'une majorité des évaluations d'activités extérieures a été demandée par des femmes (**figure 6**). Les demandes étaient plus ou moins équilibrées entre hommes et femmes dans les autres cas.

Figure 5. Nombre de demandes par élément de la sous-catégorie «Activités extérieures»

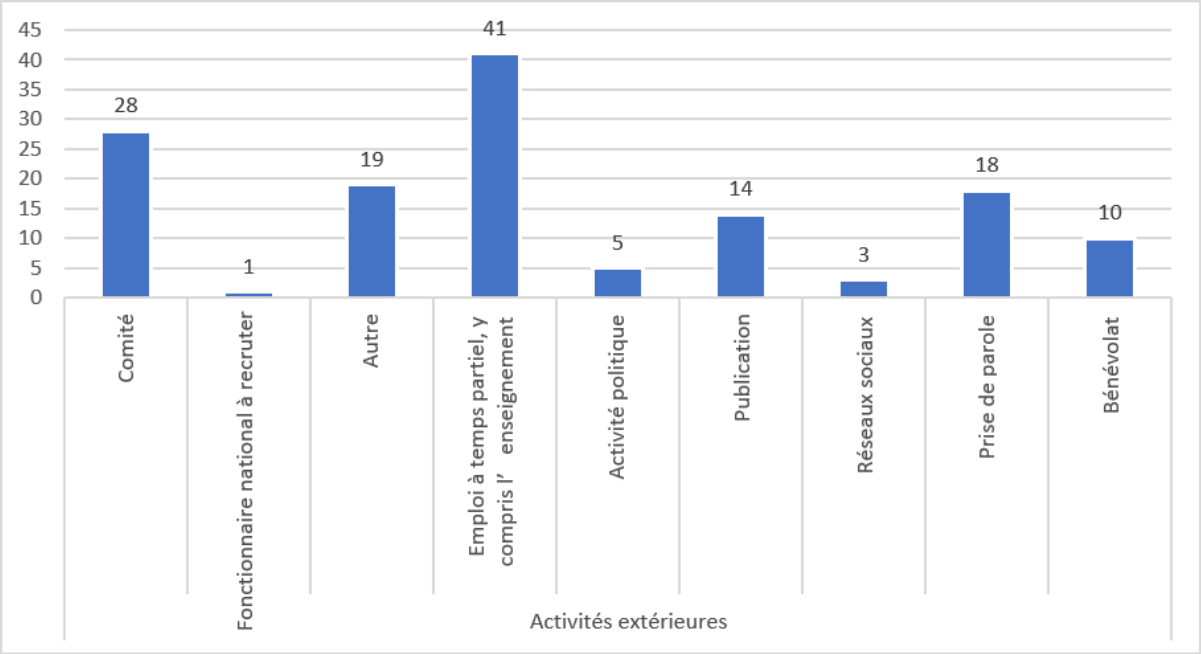
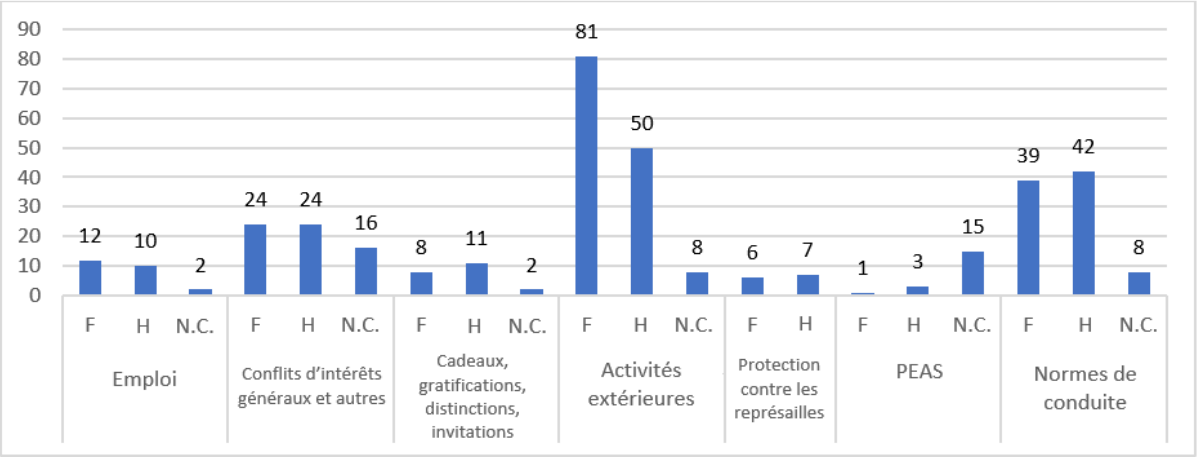


Figure 6. Nombre de demandes par sous-catégorie et par sexe (les sous-catégories «établissement de normes», «formation» et «cohérence au sein des Nations Unies» ne sont pas incluses par manque de pertinence)



20. Comme indiqué ci-dessus, les demandes en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) comprennent tous types de demandes, y compris les demandes d'information et les demandes de contributions aux politiques ou aux documents portant sur la cohérence au sein des Nations Unies. Concernant les allégations, le Bureau de la déontologie a reçu trois plaintes qui ont été transmises pour enquête au Bureau de l'inspecteur général (OIG), selon qu'il convient.

21. La grande majorité des demandes ont été formulées par des membres du personnel du Siège (**Figure 7**); ceci peut être expliqué si on triangule les données avec le pourcentage de demandes émanant des différentes catégories de personnel (**figure 8** et **figure 9**). La Direction et les externes («autres») représentaient 28 pour cent des demandes, et le personnel de catégorie P ou D en représentaient 34 pour cent. Le nombre de fonctionnaires au Siège au 31 décembre 2020[1] s'élevait à 1 611, alors qu'ils étaient de 1 537 dans l'ensemble des régions. À la lumière de cette donnée, la corrélation entre le nombre élevé de demandes provenant du Siège et le nombre de fonctionnaires de catégorie P et D qui sollicitent un avis peut donc sembler naturelle et proportionnée.

22. Seuls 31 pour cent des demandes provenaient du personnel apparenté[1], malgré le fait que cette catégorie représente 76 pour cent du personnel total[2]. Davantage d'efforts doivent être déployés afin que le personnel apparenté se sente autorisé à contacter le Bureau de la déontologie pour toute question ou préoccupation, il faut par exemple sensibiliser quant au besoin également pour ces catégories de personnel de formuler des demandes d'évaluation d'activités extérieures ou semblables.

[1] L'expression «personnel apparenté» renvoie aux employés dont les modalités contractuelles ne sont pas couvertes par le Statut et le Règlement du personnel de la FAO.
[2] FC 185/10.

Figure 7. Répartition des demandes par région de la FAO

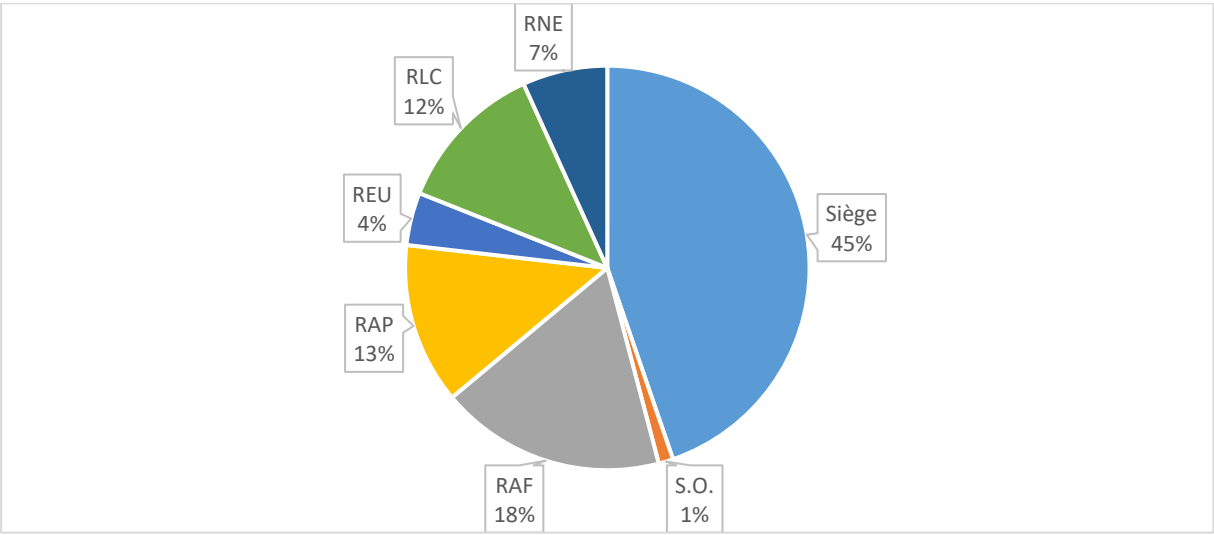


Figure 8. Répartition des demandes par catégorie de personnel

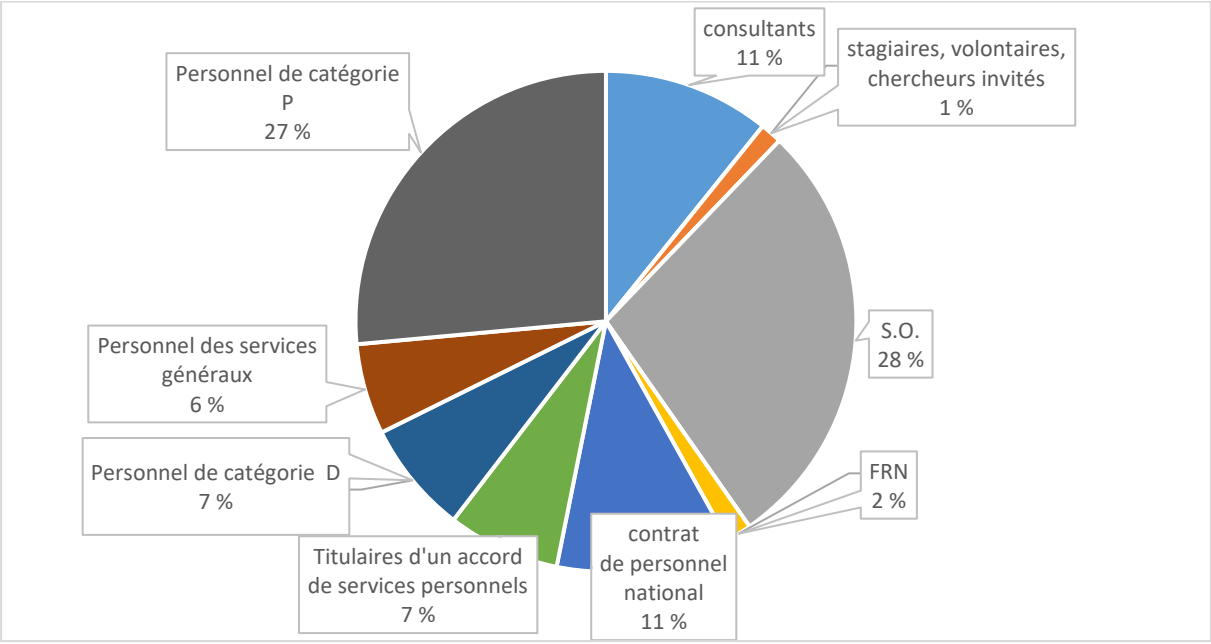
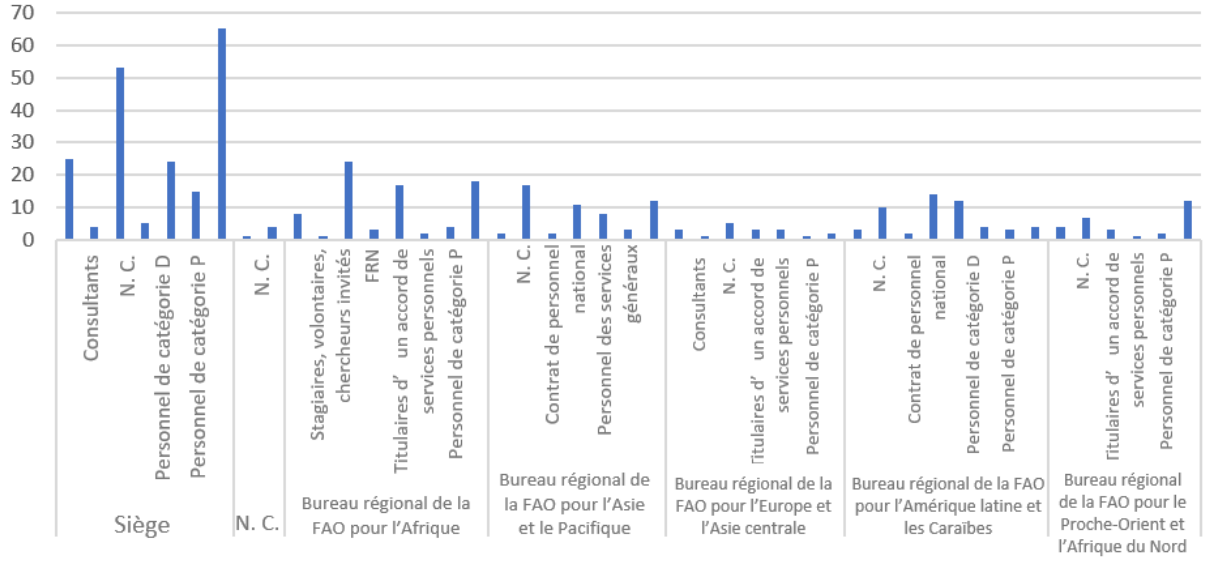


Figure 9. Nombre de demandes par catégorie de personnel et par région



23. Dans plus de 60 pour cent des demandes, le Bureau de la déontologie a répondu dans un délai d'un jour ouvrable après avoir reçu tous les documents pertinents. Ce chiffre ne comprend pas les affaires de protection contre les représailles ou les réponses dans les délais, comme l'avait demandé la Direction. Ce délai de réponse rapide témoigne des efforts déployés par le Bureau de la déontologie afin d'accorder la priorité aux membres du personnel, bien conscient des difficultés qu'une réponse tardive pourrait engendrer.

Définition de normes et promotion des politiques

24. Promouvoir une culture de l'éthique et de la responsabilité au sein de l'Organisation demande des politiques uniformes, 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, pratiques et processus internes.

25. Le Bureau de la déontologie fait partie du **Réseau pour l'intégrité professionnelle** (Workplace Integrity Network), un groupe de travail sous la houlette du Comité sur le comportement au travail et la PEAS, qui assure la collaboration entre différents services de l'Organisation afin d'intégrer et de favoriser les comportements éthiques dans différentes sphères du travail et des relations.

26. Le Bureau de la déontologie a également le statut d'observateur au Comité des engagements et des partenariats de la FAO, créé en vertu de la circulaire administrative (AC) 2021/07.

27. Le Bureau de la déontologie a élaboré une **feuille de route** sur les services ou les personnes à contacter en cas de préoccupation relative au milieu de travail (publiée en février) et le premier **Code de conduite éthique** de la FAO (publié en mai). Les documents, qui ont été examinés par un large éventail de parties internes constituent pour les membres du personnel de la FAO des outils importants qui leur permettent de s'y retrouver dans les politiques, les règlements et les règles en vigueur et de savoir à qui ils peuvent s'adresser pour être guidés face à une situation donnée. Ils les aideront également à mieux comprendre les différentes missions des services. Ces publications sont disponibles dans toutes les langues de la FAO et ont été publiées aussi bien sur l'intranet que sur internet[3].

[3] Les publications sont disponibles à cette adresse: https://www.fao.org/ethics/fr/.

28. Une version révisée de la **Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités** (intitulée *Politique en matière de protection des lanceurs d'alerte*) a été publiée en juin 2021 et une proposition de nouveau mécanisme d'examen, comme envisagé au paragraphe 40 de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, a été présentée pour décision au Directeur général. Un **formulaire normalisé de signalement de représailles** sera publié en 2022.

29. Le Bureau de la déontologie a également apporté des éléments utiles aux demandes provenant de l'ensemble de l'Organisation portant sur de nouvelles politiques et sur des politiques révisées, il s'est aussi attelé activement à la formulation de recommandations visant à l'établissement de politiques, d'orientations et de normes, nouvelles ou révisées, y compris:

- Déclaration annuelle relative au Code de conduite éthique (apport substantiel au contenu du formulaire);
- Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts, qui constitue une amélioration du formulaire utilisé lors du processus de recrutement de l'ensemble du personnel (apport substantiel au contenu du formulaire);
- Déclaration de loyauté et formulaire de déclaration de conflit d'intérêts propre aux fonctionnaires nationaux qui cherchent un emploi auprès de la FAO (apport substantiel au contenu du formulaire);
- Cadre pour la gestion des contenus du Manuel administratif, des circulaires administratives et du Manuel (examen et observations);
- Révision de la section 331 du Manuel relative aux recours (examen et observations);
- Enquête de la FAO sur le racisme et les discriminations (examen et observations);
- Commentaires sur la note verbale des États-Unis portant sur le questionnaire 7048a concernant la déontologie et la dénonciation d'abus (apport substantiel);
- Politique relative au recrutement de fonctionnaires nationaux (discussions engagées avec la Division des ressources humaines);
- Cadre de la FAO en matière de protection des données concernant la classification des données et l'exercice de cartographie des données (examen et observations);
- Référence écrite à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) dans les avis de vacance (apport substantiel).

30. Le Bureau de la déontologie a entrepris une **étude approfondie des politiques internes suivantes**, en cours d'élaboration:

- Politique relative aux activités extérieures;
- Politique relative aux cadeaux.

31. Une **cartographie des conflits d'intérêts** a été lancée en 2021 afin de mieux comprendre les différents risques associés aux conflits d'intérêts (personnels et institutionnels) touchant l'Organisation, notamment les voies qu'ils empruntent et les facteurs qui les favorisent, ainsi que les fragilités sectorielles ou régionales, le cas échéant. Des travaux supplémentaires seront menés en 2022.

32. Le Bureau de la déontologie a pu partager ses suggestions d'amélioration avec la Division des ressources humaines (CSH) notamment dans les domaines du recrutement et de la gestion de la performance et a pu directement faire remonter des observations au Directeur général et à d'autres membres de la Direction sur des questions ayant un caractère systémique.

Formation et communication

33. Il est particulièrement primordial d'avoir un cadre déontologique rigoureux en place dans un environnement multiculturel comme celui de la FAO qui comprend une forte composante décentralisée. Les indications fournies doivent balayer tous les sujets, mais être également concises et claires afin que les membres du personnel comprennent ce que l'Organisation attend d'eux et qu'ils

soient à même d'appliquer les règles et de prendre des décisions avisées sur le plan éthique. La communication et l'information sont essentielles pour améliorer la connaissance des règles, et donc leur respect.

Formation

34. Le Bureau de la déontologie et la Sous-Division de la formation et de l'évaluation de la performance (CSHL) ont travaillé ensemble à l'intégration du Code de conduite éthique au matériel de formation à l'entrée en fonction pour les personnes nouvellement recrutées et au programme de formations spécifiques.

35. Le Bureau de la déontologie a entamé un dialogue avec la Sous-Division de la formation et de l'évaluation de la performance afin d'étudier la possibilité de proposer tous les deux ou trois ans aux personnes travaillant à la FAO des formations de mise à niveau des cours obligatoires relatifs à la déontologie. Ces échanges vont se poursuivre en 2022.

36. La **proportion des membres du personnel de la FAO ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique** (toutes obligatoires) pour une moyenne de 14 420 employés est la suivante (au 31 décembre 2021):

- Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités: 74,8 pour cent;
- Éthique et intégrité: 61,4 pour cent;
- Protection contre l'exploitation et les abus sexuels: 78,2 pour cent;
- Prévention du harcèlement sexuel (vidéo): 80,3 pour cent;
- Travailler ensemble dans l'harmonie: 75,8 pour cent.

37. Le Bureau de la déontologie a lancé en octobre 2020 une formation sur l'encadrement éthique, *Leading ethically*, et, en janvier 2021, une formation sur le travail éthique, *Working ethically*. Ces formations en ligne ont été proposées à l'ensemble du personnel de la FAO et ont été dispensées par QED Consulting. Deux groupes ont été créés, le premier était constitué de cadres de la classe P-5 et de rang supérieur, le second regroupait le reste des membres du personnel, pour un total de 56 sessions réparties en deux séries (y compris une session pilote).

38. Lors des sessions de formation, d'une durée de trois heures, les présentations faites par les formateurs sur le sujet en question étaient suivies d'échanges au sein de petits groupes sur des questions d'éthique délicates, suivis d'un compte-rendu en plénière. Trois sessions se sont tenues en français et trois en espagnol, les demandes spécifiques du Bureau régional pour l'Afrique et du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes ayant été prises en considération pour ces sessions.

39. Toutes les formations ont été dispensées par deux formateurs accompagnés de deux membres du personnel du Bureau de la déontologie.

40. La conception et l'élaboration des formations, tout comme les 33 premières sessions, ont été financées par le Bureau de la déontologie, la Division de la gestion des ressources humaines a financé 23 sessions.

41. Au total, **1 738 membres du personnel ont achevé la formation**[4] alors que 3 196 personnes s'étaient inscrites (2 649 pour *Working ethically* et 547 pour *Leading ethically*), ce qui signifie que 46 pour cent des inscrits (1 458 personnes) n'a pas suivi la formation.

[4] Certaines personnes ont assisté deux fois à la même session (*Leading* ou *Working*). Pour davantage de précision quant au nombre de personnes, nous avons éliminé les doubles entrées et n'avons retenu qu'une session par personne.

42. Au total, **327 personnes ont achevé la formation *Leading ethically***, dont 249 cadres de la classe P-5 et de rang supérieur[5] (76 pour cent), 79 d'entre eux occupant un poste de rang D ou supérieur (32 pour cent des 249). Un total de **1 411 personnes a achevé la formation *Working ethically***. En moyenne, les sessions ont accueilli 31 personnes pour une capacité maximum de 60 personnes par session.

43. Soixante-deux pour cent des participants à la formation *Leading ethically* étaient des hommes et 62 pour cent des participants à la formation *Working ethically* étaient des femmes. Pour information, au 31 décembre 2020, 26 pour cent du personnel de catégorie D et de rang supérieur et 44 pour cent du personnel de catégorie P était des femmes[6] (les données pour les postes P-5 ne sont pas disponibles). À la lumière de ces chiffres, on peut affirmer que la participation des femmes était en proportion légèrement supérieure à celle des hommes lors des sessions réservées aux cadres. Les femmes représentaient 67 pour cent du personnel des services généraux et 37 pour cent du personnel apparenté.[3]

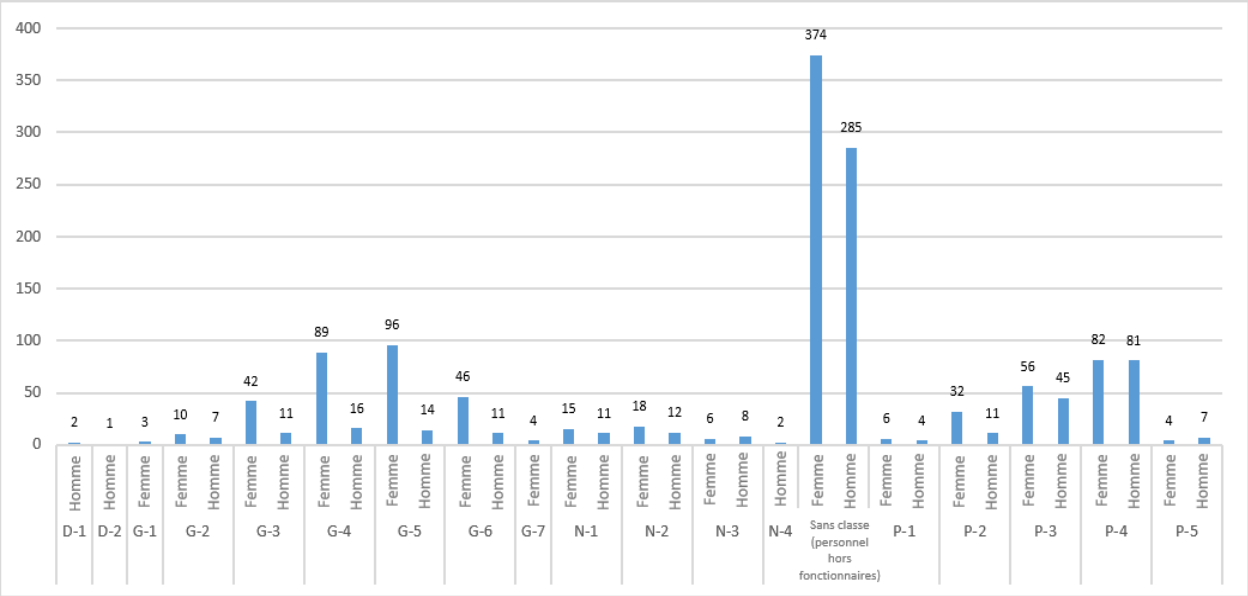
44. La formation *Working ethically* a été suivie par 646 membres du personnel des services généraux (24 pour cent), par 117 fonctionnaires recrutés sur le plan national et par 1 401 personnes relevant de la catégorie du personnel apparenté (51 pour cent); par 550 personnes de catégorie P (y compris 19 personnes occupant des postes de classe P-5) et par sept personnes de catégorie D ou supérieure. Bien que le personnel apparenté représente environ la moitié des participants, ces personnes ne représentent que 13 pour cent de l'ensemble du personnel apparenté de la FAO qui s'élevait, au 31 décembre 2020, à 10 165 personnes (76 pour cent de l'ensemble du personnel). Cela signifie que seule une infime partie du personnel apparenté a suivi la formation. En comparaison, 52 pour cent des 1 250 membres du personnel des services généraux de la FAO ont participé à la formation. La corrélation entre la participation et la proportion de fonctionnaires/personnel apparenté semble indiquer que les fonctionnaires étaient davantage intéressés par la formation, ou bien peut-être qu'ils l'ont perçu comme étant plus utile ou qu'ils se sont sentis obligés de la suivre.

45. Les membres des catégories P, D et de rang supérieur s'élèvent à 1 686 personnes. Ils ont été 806 à participer aux formations *Leading* et *Working*, soit 48 pour cent de l'ensemble de ces catégories de personnel.

46. La **figure 10** présente la répartition des participants par type de contrat/niveau et par sexe et on peut constater que dans l'ensemble les femmes se sont en proportion montrées beaucoup plus intéressées que les hommes par la formation, notamment au sein de la catégorie personnel apparenté. En comparaison, au 31 décembre 2020, la proportion de femmes participant aux formations et membre du personnel de l'Organisation, tous niveaux confondus, était de 52 pour cent, dont 37 pour cent parmi le personnel apparenté et 40,7 pour cent parmi les fonctionnaires (tous niveaux, types de contrats et sources de financement confondus)[7].

[5] Lors du premier cycle de sessions *Leading ethically*, seuls les personnels de catégorie P5 et supérieure étaient invités, cette limite a cependant été supprimée lors du second cycle.
[6] Rapport annuel sur les ressources humaines, 2020: https://www.fao.org/3/ne679fr/ne679fr.pdf.
[7] Rapport annuel sur les ressources humaines, 2020, paragraphe 46: https://www.fao.org/3/ne679fr/ne679fr.pdf.

Figure 10. Nombre de participants à la formation *Working ethically* par sexe et par type de contrat



47. Concernant la représentation géographique des participants à l'atelier *Working ethically*, une très forte proportion provenait du Siège (41 pour cent) par rapport aux cinq régions décentralisées (59 pour cent), sachant que 81 pour cent du personnel se trouve dans les bureaux décentralisés[8]. Les pourcentages sont assez semblables pour l'atelier *Leading ethically*, même si plus de la moitié des participants provenait du siège. Le **tableau 1** présente le pourcentage de membres du personnel ayant participé à une des formations par lieu d'affectation.

Tableau 1. Pourcentage du personnel ayant assisté aux formations *Working* ou *Leading ethically* par région

Région FAO	**Effectifs**	**Pourcentage du personnel ayant assisté aux formations dans les régions**
Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du nord (RNE)	1 075	10 pour cent
Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU)	1 525	12 pour cent
Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC)	2 216	9 pour cent
Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP)	2 259	11 pour cent
Bureau régional pour l'Afrique (RAF)	3 732	6.5 pour cent
Siège	2 536	29 pour cent

[8] Rapport annuel sur les ressources humaines, 2020, paragraphe 24: https://www.fao.org/3/ne679fr/ne679fr.pdf.

Communication

48. Conformément au plan de communication, le Bureau de la déontologie a organisé différentes activités de communication destinées au personnel du Siège et des bureaux décentralisés afin de sensibiliser aux questions éthiques et de conduite. En 2021, le Bureau de la déontologie a participé à **24 entretiens individuels** dans le monde et a organisé quatre webinaires auxquels **ont participé un total de 3 887 membres du personnel**[9].

49. Le Bureau de la déontologie a publié huit **articles** sur l'intranet destinés à sensibiliser l'ensemble du personnel.

50. L'Annexe 1 présente les activités de communication en détail.

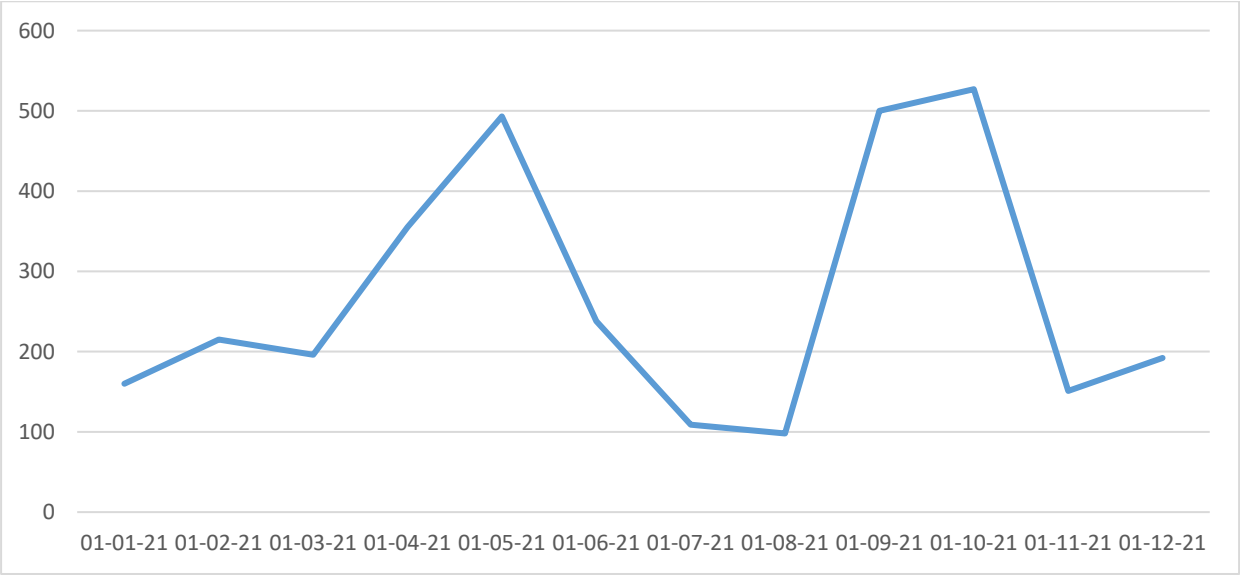
51. Le Bureau de la déontologie bénéficie du soutien indirect d'un **réseau de points de contact en matière de déontologie**, véritables «ambassadeurs de la déontologie» qui contribuent à informer les bureaux décentralisés sur la mission du Bureau de la déontologie ainsi que sur la conduite attendue. Ils ne reçoivent pas de plaintes et ne fournissent aucun appui sur les questions relatives à la déontologie, mais veillent à ce que les employés s'adressent au service pertinent ou qu'ils consultent les règles appropriées.

52. Le Bureau de la déontologie a préparé un dossier d'accueil destiné aux points de contact, qui comprend des informations détaillées sur leur rôle et sur la mission du Bureau. Les points focaux remettent des rapports trimestriels sur leurs activités au Bureau de la déontologie.

53. Lors de la plupart des séances d'information et des webinaires, le Bureau de la déontologie renvoie à ses pages intranet afin d'encourager les membres du personnel à prendre connaissance des orientations qui y sont disponibles. Afin d'évaluer si ces encouragements ont un impact, le Bureau de la déontologie extrait les données sur l'utilisation qui est faite de l'intranet et les compare aux dates auxquelles sont organisées les principales activités de communication. La **figure 11** présente le nombre de consultations de pages par jour au cours de l'année 2021. On obtient un total de 5 697 pages vues uniques, consultées par 3 234 utilisateurs. Une forte augmentation du nombre de consultations de page a été enregistrée aux mois d'avril, mai, septembre et octobre, qui correspondent aux périodes au cours desquelles les webinaires se sont tenus. L'activité était limitée lors de la période estivale au Siège. Le niveau d'activité était proche de celui de demandes (voir **figure 1**), à l'exception du troisième trimestre, au cours duquel le nombre de demandes est resté stable alors que l'on assistait à une augmentation du trafic sur l'intranet.

[9] Il ne s'agit pas du nombre de participants puisqu'une même personne peut avoir assisté à plusieurs sessions.

Figure 11. Nombre de consultations des pages intranet du Bureau de la déontologie, 2021



Programme annuel de déclaration

54. Le programme de l'Organisation relatif à la déclaration de conflits d'intérêts et à la déclaration de 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 cent trente-deuxième session tenue en juin 2007, d'un amendement à l'article I du Statut du personnel (paragraphes 301.1.10 et 301.1.11). Entre 2007 et 2011, un travail a été mené pour définir le déroulement des opérations, le questionnaire, les critères de risque et la méthode d'examen du Programme. En août 2011, la circulaire administrative 2011/20 a été publiée sur la mise en œuvre de la phase pilote du Programme relatif à la déclaration de situation financière.

55. Les circulaires administratives 2012/15 puis 2015/18 ont ensuite annoncé la mise en œuvre du programme dans l'ensemble de l'Organisation, en précisant que la déclaration d'intérêts et de situation financière était un outil devant aider la FAO à repérer et gérer d'éventuels conflits d'intérêts personnels afin de les atténuer ou de les supprimer, dans l'intérêt de l'Organisation. Le programme n'a pas été conçu et n'est pas administré comme un outil destiné à détecter des situations de fraude ou d'enrichissement personnel indu. C'est le cas également des autres programmes de transparence financière en place dans le système des Nations Unies.

56. À la suite de la demande faite au Bureau de la déontologie par le Comité consultatif de contrôle à sa réunion de février 2019 d'examiner le Programme relatif à la déclaration de situation financière et de procéder à une analyse des coûts et bénéfices afin de comprendre si le programme actuel était adapté au but, cette analyse a été menée à bien et transmise à la Direction pour examen en novembre 2021.

57. L'analyse a montré que la plupart des informations financières demandées ne permettaient pas de détecter des conflits d'intérêts ni des situations de fraude ou d'enrichissement personnel. Le nouveau programme vise à détecter les conflits d'intérêts, c'est pourquoi le questionnaire révisé comprend maintenant une section plus importante sur la déclaration de conflits d'intérêts. Seules les informations financières jugées pertinentes dans la détection d'éventuels conflits d'intérêts sont encore demandées. Le questionnaire a été étoffé et couvre maintenant les relations familiales, l'exercice d'activités externes, les rôles de direction, les rémunérations et les obligations financières et vis-à-vis des fournisseurs.

58. En raison de l'examen, le programme a été suspendu pour 2021 (année de référence 2020).

59. Il a également été décidé que, pour 2022 (année de référence 2021), l'examen allait être réalisé en interne par un consultant recruté par le Bureau de la déontologie.

60. La FAO utilise une plateforme Sharepoint sécurisée pour la transmission des déclarations de situation financière, qui garantit le degré voulu de protection des données. En 2022, le Bureau de la déontologie travaillera avec la Division de la transformation numérique et de l'informatique (CSI) au développement d'un système informatique de gestion des dossiers amélioré renforçant l'efficacité du côté des participants et des personnes chargées de l'examen.

Protection contre les représailles

61. L'objectif premier de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités est de garantir que les membres du personnel puissent signaler un manquement, coopérer avec les services de contrôle, d'enquête et de sécurité et, en pratique, participer à des examens préventifs d'intégrité sans être victimes de représailles.

62. En vertu de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, 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, l'affaire est transmise à l'OIG pour enquête.

63. Treize demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2021. Cinq d'entre elles concernaient des demandes d'avis et de conseil dans le cadre de procédures portant sur d'autres questions (comme du harcèlement présumé) et ont été enregistrées comme telles; trois demandes ne remplissaient pas un ou plusieurs critères conformes à la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités et aucun examen à première vue n'a été réalisé. Dans les cinq cas restants, un examen à première vue a été réalisé. Dans un cas, une présomption de représailles a été établie et l'affaire a été transmise à l'OIG pour enquête. Dans les quatre autres cas, la présomption de représailles n'a pas été établie, ce dont ont été informés les auteurs des plaintes.

64. Le Bureau de la déontologie constate que dans un certain nombre de demandes de protection contre les représailles, qui concernent avant tout des questions liées à l'emploi telles que le non-renouvellement ou la résiliation de contrats, les causes profondes peuvent être attribuées à une mauvaise gestion de la performance ou à un manque de transparence dans la communication des raisons ayant motivé les décisions prises par la hiérarchie. Le non-renouvellement ou la résiliation de contrats peuvent reposer sur des motifs légitimes, mais les responsables doivent veiller au respect des règles dans la gestion de la performance et ils doivent s'assurer que l'on ait donné au membre du personnel la possibilité de s'améliorer.

65. Le Bureau de la déontologie a réalisé un examen indépendant, transmis au Directeur général, de deux enquêtes menées par OIG (une affaire remonte à 2020, il a été question de la seconde au paragraphe 64 ci-dessus). Dans les deux cas, le Bureau de la déontologie a rejoint les conclusions d'OIG et n'a établi aucunes représailles.

66. En 2021, l'auteur d'une plainte (dans un dossier de 2020) a contesté les conclusions de l'examen à première vue réalisé par le Bureau de la déontologie, conformément aux dispositions visées au paragraphe 40 de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités de la FAO.

67. Le fait qu'aucune présomption de représailles n'ait été établie n'empêche pas le plaignant de soumettre une plainte au sujet d'autres allégations de manquements.

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

68. Le Fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie est le point de contact en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) à la FAO.

69. Se fondant sur une proposition portant sur l'ensemble de l'Organisation formulée en janvier 2021 par le Bureau de la déontologie en étroite concertation avec les bureaux concernés, à compter de 2022, c'est le Bureau des urgences et de la résilience (OER) qui servira de centre de liaison des points focaux, sous la supervision du Directeur général adjoint M. Laurent Thomas, nommé chef de file de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). Le Bureau des urgences et de la résilience sera chargé des opérations de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Ce changement permettra de garantir un contrôle et une reddition de compte adaptée à l'échelle de l'Organisation.

70. Dans les bureaux décentralisés, un réseau de points de contact PEAS est en place, composé de membres du personnel de la FAO qui occupent cette fonction en plus de leurs attributions normales.

71. L'Équipe spéciale sur le comportement au travail et la PEAS créée en 2020 a été érigée en Comité formel (bulletin du Directeur général DGB 2021/35). Le Bureau de la déontologie a le statut d'observateur au sein de ce Comité. Le Comité a deux groupes de travail: l'un sur le comportement au travail dirigé par le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines (CSH), l'autre sur la PEAS dirigé par le Directeur du Bureau des urgences et de la résilience (OER).

72. Le cadre de la FAO en matière de PEAS est en place (AC 2013/27) et a été renforcé par la mise à jour de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités (AC 2019/06), l'instauration de formations obligatoires et la création du Comité mentionné plus haut. Un examen de la politique en matière de PEAS a débuté en 2021.

73. Des activités d'assistance technique et de communication plus nombreuses sont déployées afin de renforcer le réseau mondial de points de contact PEAS de la FAO, et une plateforme numérique gérée par le Bureau de la déontologie a été utilisée pour encourager les échanges de bonnes pratiques.

75. Une assistance technique importante a été fournie à quelque 50 bureaux décentralisés au cours de l'année sur les questions suivantes:

- procédures opérationnelles normalisées relatives à la PEAS et protocoles relatifs au partage d'information;
- mécanismes d'examen des plaintes axés sur la victime, y compris l'implication des communautés et la conception des dispositifs de dépôt de plainte;
- matériel relatif à la PEAS, messages à l'attention des communautés, prise en compte systématique des questions de PEAS;
- procédures de recrutement sans risque, contrôle et sélection des ressources humaines;
- risques associés à la PEAS et partenaires opérationnels;
- questionnaire régional pour les points focaux, analyse des résultats, plan d'action prioritaire et objectifs d'étape;
- ramifications et orientations liées au Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels (2018) et au Protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles (2019);
- attentes liées au financement de la part de donateurs et résultats escomptés;
- fournir l'accès à du matériel visuel multilingue sur la PEAS;
- orientations concernant les questions supplémentaires portant sur l'exploitation et les abus sexuels dans le rapport annuel des bureaux décentralisés/bureaux de pays et indications sur les nouveaux tableaux de bord sur la PEAS.

76. De plus, le Bureau de la déontologie a:

- apporté un appui sur les différentes exigences en matière de contrôles préalables liés à la PEAS dans les accords avec les donateurs;
- apporté sa contribution à la consultation publique du Cadre pour la gestion environnementale et sociale (FESM);
- développé des orientations et un outil d'évaluation des risques liés à la PEAS en collaboration avec le Bureau de la stratégie, du programme et du budget (OSP);
- développé ou participé à la rédaction de documents d'orientation sur les principes humanitaires, relatifs à la réception et à l'enregistrement de plaintes liées à l'exploitation et aux abus sexuels et aux mécanismes de recours inclusifs sur ces questions.

77. Le Bureau de la déontologie a apporté son concours à l'établissement de rapports sur la PEAS. Le Secrétaire général de l'ONU demande à tous les responsables hiérarchiques, à chaque échelon, de certifier chaque année à leurs organes directeurs, par une lettre de déclaration, qu'ils ont: a) rendu compte de manière complète et précise de toutes les allégations d'exploitation ou d'abus sexuels concernant des membres de leur personnel ou de leurs prestataires; et b) mis à la disposition des membres de leur personnel et de leurs prestataires la formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que des informations sur: i) la manière dont la FAO veille à ce que ses partenaires opérationnels aient en place des normes minimales destinées à prévenir l'exploitation et les abus sexuels et à y répondre; et ii) les mécanismes établis pour garantir une approche centrée sur la victime. La lettre a été publiée sur le Portail des Membres de la FAO.

78. La participation du personnel de la FAO à l'enquête de l'ONU pour l'année 2021 sur *Les perceptions des normes de conduites relatives à l'exploitation et aux abus sexuels* a doublé depuis 2020 et a été multipliée par dix en quatre ans. Les résultats pour l'année 2021 indiquent des progrès significatifs, y compris dans les comportements des membres du personnel de la FAO ayant répondu. On constate ainsi une baisse de 45 pour cent de l'acceptabilité des rapports sexuels transactionnels (légaux) par rapport à 2020. Le nombre de personnes ayant répondu au questionnaire qui pense qu'il n'en va pas de leur responsabilité de signaler des collègues de la FAO ou d'autres agences de l'ONU a diminué de moitié depuis 2019 et ils ne sont plus que 1,07 pour cent à juger que les rapports sexuels avec des mineurs de moins de 18 ans sont acceptables. Ces changements témoignent de l'importance de l'investissement à l'échelle de l'Organisation dans la formation et la sensibilisation en particulier dans les contextes à haut risque d'urgence et dans le contexte de la pandémie de covid-19. Il s'agit là de signaux encourageants, mais la FAO comme d'autres agences de l'ONU doit veiller à poursuivre le renforcement de ses mécanismes de réponse PEAS afin de garantir qu'ils soient axés sur la victime, sachant que près de 40 pour cent des personnes ayant répondu n'étaient pas d'accord sur le fait que ou ne savaient pas si leur lieu d'affectation fournissait une aide et une assistance adaptée aux victimes d'exploitation et d'abus sexuels et que la confiance des répondants vis-à-vis des mesures adoptées par la FAO afin de signaler des cas d'exploitation et d'abus sexuels a augmenté, passant d'à peine 45 pour cent en 2020 à 78,33 pour cent en 2021.

Cohérence au sein du système des Nations Unies

79. Le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie a été désigné point focal de la FAO de l'Initiative UN Culture Change Innovation Challenge (*Défi innovation et culture du changement dans le système des Nations Unies*), Initiative menée à l'échelle du système des Nations Unies visant à trouver des idées innovantes afin de promouvoir un environnement de travail sûr et inclusif. L'Initiative est dirigée par l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies. Les équipes des organismes et des agences du système des Nations Unies ont été invitées à partager leurs idées innovantes destinées à lutter contre le harcèlement sexuel avant février 2022.

80. Le Bureau de la déontologie a participé à la conférence annuelle 2021 du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, organisée et hébergée par le co-président du Réseau, la Banque centrale européenne.

81. Dans le cadre de la poursuite des efforts visant à mettre en place et promouvoir l'engagement en dehors de la FAO, le Bureau de la déontologie a rencontré en 2021 ses homologues chargés des questions relatives à la déontologie des organisations sises à Rome, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (Organisation du système CGIAR) et de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) afin de partager les pratiques optimales et d'étudier les nouvelles possibilités de collaboration.

82. De plus, le Directeur du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Conseiller chargé de la déontologie et de la conformité du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) ont participé au webinaire international organisé par le Bureau de la déontologie sur les conflits d'intérêts (485 participants) et ont partagé leur expérience en matière d'évaluation, de gestion et d'atténuation des risques liés aux conflits d'intérêts des membres du personnel.

83. Le Bureau de la déontologie a participé à un webinaire organisé par l'AIEA sur le comportement au travail et le harcèlement, à l'attention des membres du personnel du Centre mixte FAO/AIEA (Techniques nucléaires dans l'alimentation et l'agriculture).

84. Le Bureau de la déontologie a participé à l'étude A455 du Corps commun d'inspection sur la situation actuelle de la fonction de déontologie et a fourni des éléments utiles au projet de rapport en septembre 2021.

Observations

85. En raison des restrictions aux voyages liées à la pandémie de covid-19 au cours des deux dernières années, les activités de formation et de sensibilisation du Bureau de la déontologie ont essentiellement été réalisées à distance. Cette modalité a permis d'atteindre un plus large public, mais ne permet pas les échanges approfondis qu'offrent les échanges en face à face avec les collègues sur les questions liées à la déontologie et la conduite personnelle.

86. On constate qu'un grand nombre de membres du personnel, notamment dans les bureaux locaux, préfèrent encore faire part de leurs préoccupations en personne et participer aux formations en présentiel. Cela pourrait expliquer pourquoi les taux de participation aux formations sont proportionnellement plus élevés au Siège que dans le reste du monde (voir section Formation et Communication).

87. Malgré le recrutement imminent d'un membre du personnel de classe P-3 à compter de mi-2022, les capacités actuelles du Bureau de la déontologie ont des conséquences sur la capacité du Bureau à répondre aux demandes liées à l'ancrage mondial de la FAO, puisque les visites de terrain nécessitent du temps et des ressources. Cela veut donc dire que chaque année, seule une faible proportion des membres du personnel peut bénéficier d'une rencontre en face à face et qu'il faudrait plusieurs années pour qu'un nombre important d'employés puissent tirer parti de tels échanges.

88. Les efforts importants déployés par le Bureau de la déontologie et afin de proposer ses services en ligne ont entraîné une augmentation des demandes de service. Cela indique donc qu'il existe tout de même des avantages associés au travail en ligne et à distance.

89. Les demandes concernant la PEAS adressées au Bureau de la déontologie en 2021 ont été considérablement élevées. Le Bureau a rencontré des difficultés à remplir de façon efficace son rôle de point focal principal conformément à la Politique. En tant que bureau indépendant qui ne relève pas de la direction, le Bureau de la déontologie n'a aucune autorité en termes de ressources et ne peut pas prendre des mesures liées à la PEAS impliquant l'ensemble de l'Organisation. Il va sans dire que les questions liées à l'exploitation et les abus sexuels peuvent comporter des risques importants pour les organisations des secteurs de l'humanitaire et du développement. Le Bureau de la déontologie prend

note de l'engagement pris par la Direction de la FAO de renforcer le cadre PEAS de l'Organisation. Conformément à sa mission, le Bureau de la déontologie réaffirme son engagement en tant qu'instance de conseil à l'appui de la FAO dans le travail de l'Organisation relatif à la PEAS.

90. Le Bureau de la déontologie se félicite d'avoir obtenu le statut d'observateur au Comité des engagements et des partenariats de la FAO. Le Bureau de la déontologie estime que la création de ce comité contribuera de façon proactive au recensement et à la gestion des risques d'intégrité concernant l'Organisation, notamment les conflits d'intérêts concernant l'Organisation pouvant surgir des partenariats de la FAO avec le secteur privé. Il est convenu que les conflits d'intérêts liés à l'Organisation constituent un domaine inconnu pour la plupart des organisations internationales. C'est pourquoi le Bureau de la déontologie est toujours prêt à soutenir le renforcement des procédures de diligence nécessaire permettant à la FAO de déceler rapidement les risques potentiels pour l'intégrité au niveau de l'Organisation, au moment de la phase initiale, mais aussi tout au long du cycle de vie de tout partenariat.

91. Le Bureau de la déontologie se félicite d'avoir pu formuler des recommandations à l'attention de la Direction en 2021 et se réjouit à l'idée de poursuivre cette collaboration en 2022.

ANNEXE 1

Les webinaires suivants ont été organisés:

1. Le 14 avril, **webinaire sur la protection contre les représailles** avec des intervenants du Bureau de la déontologie (ETH), du Bureau de l'inspecteur général (OIG) et de la Division des ressources humaines (CSH) (372 participants).

2. Le 12 mai, **webinaire sur les conflits d'intérêts** avec des intervenants du Bureau de la déontologie (ETH), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) (485 participants).

3. Le 15 septembre, **webinaire** sur le thème «**La PEAS est l'affaire de chacun» (***PSEA is everybody's business***)** avec des intervenants du Bureau de la déontologie (ETH), du Bureau de la stratégie, du programme et du budget (OSP) et du Bureau régional de la FAO pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC) (528 participants).

4. Le 6 octobre, **webinaire sur le Code de conduite éthique** avec des intervenants du Bureau de la déontologie (ETH), du Bureau de l'inspecteur général (OIG) et du Bureau régional de la FAO pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC), en présence du Directeur général qui a prononcé un discours en ouverture (825 participants).

Les séances d'information suivantes ont été organisées:

1. Le 1er février, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO au Rwanda sur les missions du Bureau de la déontologie et du Bureau du Médiateur (OMB), animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie et par le médiateur (21 participants).

2. Le 25 mars, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Colombie sur la PEAS animée par le représentant de la FAO (FAOR), le point focal régional PEAS et le conseiller PEAS (200 participants).

3. Le 29 mars, séance d'information à l'attention de la Division des marchés et du commerce (EST) sur les questions relatives à la déontologie, animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (11 participants).

4. Le 8 avril, réunion-débat à l'attention du Bureau régional de la FAO pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC) sur la mission du Bureau de la déontologie, les normes de conduites et les conflits d'intérêts animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (518 participants).

5. Le 15 avril, réunion d'information à l'attention du nouveau Sous-Directeur général chargé du Bureau pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE) sur les questions relatives à la déontologie, animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (1 participant).

6. Le 4 mai, séance d'information à l'attention des points focaux du Bureau pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE) sur le rôle et la mission des points focaux animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (21 participants).

7. Le 11 mai, séance d'information à l'attention des points focaux du Bureau pour l'Asie et le Pacifique (RAP) sur le rôle et la mission des points focaux animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (31 participants).

8. Le 11 mai, séance d'information à l'intention du Bureau sous-régional pour l'Afrique australe (SFS) animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (51 participants).

9. Le 20 mai, séance d'information (deux séances, l'une en anglais, l'autre en français) à l'attention des points focaux du Bureau pour l'Afrique (RAF) sur le rôle et la mission des points focaux animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (70 participants).

10. Le 27 mai, participation à la semaine de sensibilisation des ressources humaines du Bureau pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord, séance d'information sur les conflits d'intérêts animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (126 participants).

11. Le 4 juin, séance d'information à l'attention des points focaux du Bureau régional de la FAO pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC) sur le rôle et la mission des points focaux animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (42 participants).

12. Le 10 juin, séance d'information à l'attention des points focaux du Bureau régional de la FAO pour l'Europe et l'Asie centrale (REU) sur le rôle et la mission des points focaux animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (18 participants).

13. Le 2 septembre, réunion d'information à l'attention du Bureau pour l'Afrique (RAF) sur les conflits d'intérêts et la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (58 participants).

14. Le 14 septembre, séance d'information à l'attention du Bureau sous-régional pour l'Afrique australe (SFS) sur la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (111 participants).

15. Le 21 septembre, participation à la réunion mensuelle du Bureau pour l'Asie et le Pacifique (RAP) afin d'y présenter les résultats de l'enquête ONU sur la PEAS (70 participants).

16. Le 13 octobre, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Ouganda sur les conflits d'intérêts animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (39 participants).

17. Le 20 octobre, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO au Bangladesh sur les conflits d'intérêts animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (84 participants).

18. Le 5 novembre, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Sierra Leone sur les conflits d'intérêts, les cadeaux et les activités externes animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (47 participants).

19. Le 2 décembre, séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Ouganda sur les liens hiérarchiques, la confidentialité et les normes de conduite animée par le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (70 participants).

20. Le 6 décembre, séance d'information à l'attention des points focaux PEAS du Bureau pour l'Asie et le Pacifique (RAP), animée par le conseiller PEAS et le fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (77 participants).

21. Le 9 décembre, séance d'information à l'attention du nouveau représentant de la FAO aux Philippines.

22. Le 13 décembre, séance d'information à l'attention du nouveau représentant de la FAO à Sri Lanka.
23. Le 17 décembre, séance d'information à l'attention du nouveau représentant de la FAO au Myanmar
24. Le 21 décembre, séance d'information à l'attention du nouveau représentant de la FAO au Népal et au Bhoutan.

Les articles suivants ont été publiés sur l'intranet:

1. Another step forward for the Ethics Office (publié le 11 février).
2. Preventing sexual exploitation and abuse is everybody's business (publié le 9 mars).
3. Happy Labour Day! (publié le 30 avril).
4. Another first! (publié 28 mai).
5. Honing in on conflicts of interest (publié le 13 juillet).
6. Focusing on whistleblower protection (publié le 30 août).
7. PSEA is everybody's business (publié le 21 septembre).
8. Creating an ethical environment together (publié le 21 octobre).