



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-quinzième session**

**Rome, 13-17 mars 2023**

**Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2022**

Pour toute question relative au contenu du présent 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 06 5705 3800 – 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 contient des informations sur 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 2022, dans les domaines suivants: avis et orientations, Programme annuel de déclaration, protection contre les représailles (Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités), établissement de normes et promotion des politiques et formation, sensibilisation et promotion.
- Sur la base des activités menées en 2022 et des mesures prises afin de mettre en place un environnement de travail conforme à l'éthique, le Bureau de la déontologie souhaite attirer l'attention sur les observations formulées et détaillées dans le présent rapport. Celles-ci portent sur les domaines suivants: égalité et équité entre les sexes, sécurité psychologique et culture encourageant la prise de parole, protection contre les représailles, activités extérieures et activités menées à titre officiel, comportement sexuel inconvenant, conflits d'intérêts concernant l'Organisation, prise de décisions fondées sur l'éthique, et renforcement d'une culture de la responsabilité à la FAO. Le Bureau de la déontologie se servira de ces observations pour établir ses activités prioritaires à court terme et à plus long terme.
- Afin de faire prévaloir les comportements éthiques et de sensibiliser davantage aux questions de déontologie dans l'ensemble de l'Organisation, le Bureau de la déontologie a mené toute une série d'activités allant de la formulation d'avis et d'orientations sur des questions liées à l'éthique jusqu'aux contributions à l'établissement de normes et de politiques, en passant par la mise au point d'instruments au service de la promotion et de la sensibilisation et l'organisation de séances d'information spéciales.
- Les Journées de la déontologie, célébrées en mars 2022, ont fait partie des mesures prises par le Bureau de la déontologie en faveur d'un environnement de travail respectueux des règles de déontologie, et ont représenté un succès majeur en matière de sensibilisation. Le Bureau de la déontologie a mené d'autres activités de sensibilisation et de communication, notamment la rédaction d'articles publiés sur l'intranet et la réalisation de vidéos, ainsi que des séances d'information et des webinaires.
- Le Programme annuel de déclaration a été révisé en 2021, en mettant plus résolument l'accent sur la détection des conflits d'intérêts. Mis en place en 2022, ce nouveau programme portait sur l'année 2021.
- En 2022, le Bureau de la déontologie a traité 428 demandes qui, en majorité, soulevaient des questions relatives à des activités extérieures, des conflits d'intérêts ou des normes de conduite. Plusieurs demandes concernaient des questions qui ne relevaient pas du mandat du Bureau de la déontologie ou qui nécessitaient l'intervention d'autres unités. Ces demandes ont été transmises à d'autres bureaux.
- Le Bureau de la déontologie a reçu six allégations de représailles, mais aucune d'entre elles ne correspondait aux critères énoncés dans la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités. D'autres demandes faisant référence à des représailles étaient en réalité des demandes d'indications sur diverses questions. Il faut poursuivre les efforts de sensibilisation visant à préciser la portée de cette Politique et il est recommandé de régler le problème de la crainte de représailles et de renforcer la protection face aux abus de pouvoir et au harcèlement, par exemple en améliorant les dispositions et l'application de la circulaire administrative n° 2015/03.

- En 2022, le Bureau des urgences et de la résilience a été chargé des opérations de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) et M. Laurent Thomas, Directeur général adjoint, a été nommé chef de file de ce domaine.

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 2022 et à exprimer son soutien aux mesures que le Bureau de la déontologie prend sans relâche afin d'instaurer un environnement de travail éthique, sachant que ces mesures doivent être soutenues par tous les membres du personnel, à tous les niveaux.

Projet d'avis

**Le Comité financier:**

- a) **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 contribuer à l'instauration d'un environnement de travail éthique dans l'ensemble de l'Organisation;**
- b) **a considéré qu'il fallait poursuivre les activités visant à renforcer le cadre éthique de la FAO et inscrire l'examen des principales politiques parmi les priorités, notamment la politique de protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir, en soutenant les activités de sensibilisation et de mobilisation et en rappelant à tout un chacun le rôle qu'il joue dans la mise en place et le maintien d'un environnement de travail éthique;**
- c) **a salué le soutien constant apporté par le Directeur général et la Direction à la mission du Bureau de la déontologie et au renforcement du cadre éthique de l'Organisation.**

## Table des matières

Introduction .....	5
Mandat et mission .....	5
Déclaration d'indépendance .....	5
Observations.....	5
Gestion et ressources .....	8
Avis et orientations.....	9
Définition de normes et promotion des politiques .....	11
Formation, sensibilisation et promotion.....	14
Programme annuel de déclaration .....	16
Protection contre les représailles.....	19
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels .....	20
Cohérence au sein du système des Nations Unies.....	20
Figures .....	22
Annexe 1 .....	35

## Introduction

1. Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie de l'Organisation de janvier à décembre 2022. Il est organisé en fonction des principaux domaines d'activité: demandes; établissement de normes et promotion des politiques; formation, sensibilisation et promotion; Programme annuel de déclaration; protection contre les représailles; et cohérence au sein du système des Nations Unies. On y trouve enfin des observations relatives aux défis à relever et aux opportunités à saisir.
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), sous un format différent.
3. Toutes les figures et tous les tableaux qui figurent dans le présent rapport ont été mis au point 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 n° 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, le Conseil, à sa 161<sup>e</sup> session, a approuvé la proposition appelant à séparer et renforcer les fonctions de médiation et de déontologie qui figuraient 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'un manquement.
7. 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 étaient des priorités au sein de la FAO.
8. Le Bureau de la déontologie a eu la possibilité de mener des échanges formels et informels avec le Comité consultatif de contrôle tout au long de l'année. Il a tiré parti des précisions et des suggestions que le Comité a formulées quant aux moyens de relever certains défis liés à son mandat. Il a en outre apprécié les indications formulées par le Comité sur les domaines dans lesquels il serait possible d'améliorer son efficacité.

## Déclaration d'indépendance

9. Le Bureau de la déontologie a traité certains dossiers en collaboration avec le Bureau juridique, la Division des ressources humaines (CSH) et le Bureau de l'Inspecteur général (OIG). Ses avis et ses opinions demeurent toutefois toujours indépendants de la Direction et répondent à la volonté de protéger les intérêts et la réputation de l'Organisation et de toutes les personnes concernées.

## Observations

10. Comme d'autres organisations internationales, la FAO s'efforce de concrétiser **l'égalité et l'équité entre les sexes**. À cet égard, il est important de considérer que la représentation inégale des femmes au sein des échelons supérieurs a inévitablement une incidence sur la concrétisation d'un sentiment de sécurité psychologique, ce que le Bureau de la déontologie a pu comprendre à partir de certaines demandes formulées cette année. Le Bureau de la déontologie encourage l'Organisation à

continuer d'œuvrer à l'égalité et à l'équité femmes-hommes à tous les niveaux et considère que les disparités entre les sexes peuvent servir de catalyseur au maintien de discriminations systémiques indirectes. Pour les femmes, leur faible représentation parmi les postes de direction peut déboucher sur un sentiment d'exclusion de la prise de décisions.

11. Des conditions de travail plus flexibles pourraient faciliter l'égalité femmes-hommes et le Bureau de la déontologie se félicite de l'ouverture dont l'Organisation continue de faire preuve à cet égard.

12. Le Bureau de la déontologie encourage une «culture de la parole» à la fois positive et solide, ce qui exige que la **sécurité psychologique** soit garantie. Il s'agit de se sentir en confiance lorsque l'on échange des idées, lorsque l'on exprime des préoccupations et lorsque l'on signale des méconduites, sans répercussions négatives. Il s'agit aussi de contribuer à créer un environnement de travail éthique. On se sent plus sûr psychologiquement si l'on accepte ses points faibles, sans les cacher, et si l'on réduit autant que possible la crainte de faire des erreurs. La sécurité psychologique ne signifie pas qu'une mauvaise conduite ou des résultats insatisfaisants ne prêtent pas à conséquence, mais plutôt que l'environnement est tel que les personnes n'éprouvent pas de craintes dans le cadre des relations interpersonnelles. Une **culture de la parole** donne souvent lieu à:

- moins de protocoles hiérarchiques internes, alors que ceux-ci créent des obstacles à un dialogue et à des échanges fluides, opportuns et détendus;
- la sécurité de l'emploi, car les arrangements contractuels précaires et le manque d'accès aux mécanismes de justice interne laissent souvent les membres du personnel sans emploi stable plus vulnérables (dans l'Organisation, le rapport entre les membres du personnel apparenté et les fonctionnaires est de l'ordre de 80 à 20<sup>1</sup>);
- une tolérance pour différents styles de communication, en garantissant une bonne communication bidirectionnelle dans le cadre de laquelle les membres du personnel sont conscients de leurs émotions et de celles des autres;
- la promotion, par la hiérarchie, de comportements qui renforcent un environnement de travail sain, au sein duquel règne le sens de la communauté.

13. Il faut prendre des mesures en faveur de la sécurité psychologique à tous les échelons de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie a par conséquent collaboré avec d'autres unités, en particulier le Bureau de la médiation (OMB) et OIG, par exemple dans le cadre de missions conjointes, pour mettre en avant comment l'Organisation traite divers aspects des questions de justice interne et veiller à ce que tous les membres du personnel se sentent habilités à contacter ces bureaux quand c'est nécessaire. Le Bureau de la déontologie continue aussi de collaborer étroitement avec d'autres acteurs internes, par exemple CSH et LEG, afin de trouver des solutions à des problèmes hérités du passé intéressant la conception et la communication des politiques.

14. Il est plus facile de se sentir en sécurité sur le plan psychologique lorsque l'**intervention active d'un témoin** est bien acceptée dans le cadre de la culture du travail. Ainsi peut-on affronter une attitude inappropriée avant qu'elle ne s'aggrave, même si elle ne fait pas directement l'objet d'un rappel à l'ordre, et les collègues savent qu'ils seront soutenus s'ils se trouvent eux-mêmes dans des situations difficiles. L'intervention active d'un témoin peut contribuer à s'attaquer à des cas de **discrimination**, par exemple des petites agressions de type raciste, et le Bureau de la déontologie estime que des activités supplémentaires doivent être menées pour aider les membres du personnel à renforcer les capacités nécessaires quand il faut intervenir face à de tels comportements.

15. Alors que le Bureau de la déontologie continue de renforcer les mesures de sensibilisation et d'information qui visent à promouvoir un environnement de travail sain, nous estimons que la FAO bénéficierait d'une **politique de promotion de l'équité et de lutte contre le harcèlement** à tous les niveaux qui traiterait de manière plus adéquate les moyens d'éviter les comportements discriminatoires de la part des membres du personnel, ainsi que les moyens de mettre en place un

---

<sup>1</sup> En 2022, le nombre total des membres du personnel hors fonctionnaires s'élevait à 14 506 personnes, contre un total de 3 258 fonctionnaires.

environnement sûr psychologiquement en faisant ressortir non seulement ce que sont des *comportements inappropriés*, mais aussi en définissant les *comportements acceptables* pour parvenir à un environnement de travail respectueux. Une telle politique pourrait être utilisée pour exprimer clairement l'intention de l'Organisation d'accueillir des idées et des opinions diverses, ce qui est le moteur de l'innovation et du changement. Le Bureau de la déontologie se targue de soutenir l'élaboration d'une telle politique, éventuellement dans le cadre de l'examen de la politique relative aux abus conduit par CSH.

16. Le Bureau de la déontologie continue de recevoir des demandes de **protection contre les représailles** dans le cadre de situations qui ne sont pas couvertes par la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités. Celle-ci indique que pour être protégé contre les représailles, le demandeur doit avoir participé à une activité protégée et que l'acte de représailles est une conséquence de l'activité protégée. Cette formulation semble être logique et fixer un cadre clair, mais cela n'empêche pas des interprétations suivant lesquelles les membres du personnel sont protégés de toutes les formes de représailles, par exemple de celles dues à des conflits interpersonnels. Ces conflits peuvent être favorisés par un comportement grossier et impoli et le demandeur peut souhaiter obtenir le soutien du Bureau du médiateur sur les moyens de trouver une solution. Mais il peut aussi y avoir des preuves de harcèlement ou d'abus de pouvoir et, dans ce type de cas, le demandeur peut souhaiter présenter un rapport officiel de la situation à OIG, pour que la question puisse être examinée.

17. Les **conflits d'intérêts personnels**, par exemple les relations familiales à la FAO ou dans les organisations partenaires de l'Organisation, sont relativement fréquents au sein du personnel, ce qui pourrait être dû aux raisons suivantes:

- a. certains pays et certaines zones géographiques sont très peu peuplés et, de ce fait, il est plus probable qu'au sein de leur population de nombreuses personnes aient des liens de parenté;
- b. le népotisme, le favoritisme et les autres comportements de ce type peuvent être plus importants dans certaines zones géographiques, par exemple en raison des conditions socioéconomiques ou de normes culturelles;
- c. des relations sentimentales ou autres établies avant ou pendant l'emploi à la FAO avec des collègues de l'Organisation, des représentants de partenaires de la FAO ou d'autres parties prenantes sont susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts.

18. Le Bureau de la déontologie continue aussi de recevoir un certain nombre de demandes au sujet de la participation à des **activités extérieures** de la part des membres du personnel de la FAO, lorsqu'ils doivent mener ces activités à titre officiel en tant que représentants de l'Organisation. Il considère qu'il pourrait être intéressant de publier des directives précises sur les critères qui permettent de définir les différents types de participation et de représentation à titre officiel, et il consulte actuellement le Bureau juridique à ce sujet.

19. Le Bureau de la déontologie félicite les chefs de bureau qui ont fait preuve d'une responsabilité exemplaire lorsque des **comportements sexuels inappropriés** leur ont été rapportés. Ces comportements, souvent répartis de manière générale comme une forme de «harcèlement sexuel», sont complexes, en premier lieu parce qu'ils peuvent aller d'une brève remarque en passant jusqu'à des avances physiques répétées, ensuite parce qu'il peut y avoir des situations dans lesquelles leur auteur présumé ne se rend pas compte que son attitude provoque de la gêne ou une sensation pénible, ou lorsqu'il croit sincèrement que les sentiments qu'ils manifestent sont réciproques. La perception de la victime doit toutefois être confirmée et il faut que la situation soit affrontée sans tarder, notamment en communiquant aux victimes des possibilités quant à la voie à suivre et en leur apportant un soutien psychologique.

20. Alors que la FAO s'efforce sans cesse d'accroître ses partenariats et ses collaborations avec des entités extérieures, le Bureau de la déontologie considère qu'il est important de déterminer rapidement les éventuels **risques de conflits d'intérêts concernant l'Organisation**. En outre, la gestion en amont de ces risques dans le cadre des partenariats avec le secteur privé peut débuter en définissant quels sont ceux que la FAO est prête à prendre lorsqu'elle établit des relations avec des

partenaires du secteur privé. Le Bureau de la déontologie a eu des échanges bilatéraux et informels à ce sujet avec différentes parties prenantes et, en 2023, il poursuivra ces échanges dans le cadre des débats liés à l'exercice programmé de cartographie des conflits d'intérêt.

21. Le Bureau de la déontologie encourage tous les membres du personnel à **assumer leurs décisions sur le plan éthique** car l'intégrité et la bonne réputation de la FAO deviennent une réalité seulement si tous les membres du personnel de l'Organisation mènent chaque jour des activités qui découlent de décisions avisées sur le plan éthique. Alors que le Bureau de la déontologie a pour mission d'instaurer un environnement de travail respectueux des règles de déontologie, il ne peut que formuler des avis et des orientations au sujet de la prise de décisions éthiques. Ainsi ne peut-il pas prendre de décisions au nom de l'Organisation.

22. De la même manière, une forte culture de la déontologie et de l'intégrité ne dépend pas uniquement du siège. Les bureaux décentralisés jouent un rôle important dans l'intégration de l'éthique dans l'ensemble de l'Organisation. Sur la base des observations du Bureau de la déontologie et de l'analyse des différents types de demandes émanant des diverses régions, des activités ciblées de sensibilisation ont été entreprises pour répondre aux besoins particuliers de chaque région et de chaque bureau. Afin de poursuivre dans cette voie, des visites seront organisées en 2023 dans certains bureaux régionaux.

23. En outre, afin de continuer à améliorer la culture de la responsabilité au sein de la FAO, il est essentiel que les responsabilités et les rôles soient clairement définis à tous les niveaux, que la gestion des résultats soit menée de manière efficace et efficiente et que la transparence caractérise les méthodes de travail de l'Organisation. Les responsables, dans l'ensemble de la FAO, se doivent d'y contribuer, car ce sont eux qui donnent l'exemple au sein de leurs équipes.

24. Toutes les observations formulées dans le présent rapport serviront au Bureau de la déontologie dans le cadre de ses activités de sensibilisation et de promotion en 2023.

25. Se considérant comme un conseiller fiable, le Bureau de la déontologie se félicite de pouvoir formuler des avis et des orientations à l'intention des membres du personnel et de la Direction de l'ensemble de la FAO et se réjouit à l'idée de poursuivre cette collaboration en 2023.

## Gestion et ressources

26. Un fonctionnaire de classe P-3 (programme ordinaire) a été recruté en septembre 2022 et, de ce fait, le Bureau de la déontologie compte maintenant trois membres, qui occupent respectivement les postes de fonctionnaire principal chargé des questions de déontologie (P-5), fonctionnaire chargé des questions de déontologie (P-3) et assistant chargé des questions d'éthique (G-4). Des consultants et des stagiaires sont recrutés en fonction des besoins, afin de remplir des tâches spécifiques limitées dans le temps.

27. L'entrée en fonction fin 2022 du fonctionnaire de classe P-3 a permis au Bureau de la déontologie de dégager des économies budgétaires et de consacrer plus de ressources aux instruments de promotion, à des fins de sensibilisation et de visibilité.

28. Certaines activités prévues en 2022 n'ont pas été menées pour des raisons qui n'étaient pas du ressort du Bureau de la déontologie, et nous espérons qu'elles seront réalisées en 2023. Quoi qu'il en soit, le Bureau de la déontologie a dépensé environ 90 pour cent des crédits qui lui ont été alloués en 2022 (soit 554 990 USD sur 614 445 USD). Il a su s'adapter rapidement à la situation et a modifié ses priorités en conséquence.

29. Le Bureau de la déontologie encourage les membres du personnel à communiquer leur degré de satisfaction par rapport aux avis et orientations reçus, au moyen d'un baromètre client quadricolore présent dans les courriels. Au cours de la période considérée, 106 réponses ont été reçues et 89 pour cent des personnes ayant réagi déclaraient être très satisfaites (feu or) ou satisfaites (feu vert) du soutien offert (**Figure 1**). Les réactions négatives, signalées au moyen des feux rouge et jaune, représentaient 11 pour cent de l'ensemble des retours. Elles sont exprimées de manière anonyme et sans aucun commentaire. On estime toutefois que ces retours négatifs sont en premier lieu dû à



l'insatisfaction du répondant quant aux suites données à sa demande, par exemple lorsque celui-ci souhaite mener un certain type d'activité extérieure et que le Bureau de la déontologie recommande de ne pas le lui permettre. Seulement un quart des demandes donne lieu à des remontées, peut-être parce qu'un certain nombre d'entre elles sont formulées par les mêmes représentants de la hiérarchie. En 2023, le Bureau de la déontologie examinera régulièrement l'efficacité de l'utilisation de l'application susmentionnée, car les retours reçus en 2022 ne permettent pas de bien apprécier la situation et offrent seulement un instantané du degré de satisfaction lié aux demandes.

### Avis et orientations

30. Le Bureau de la déontologie a reçu 428 demandes d'avis et orientations en 2022<sup>2</sup>, soit 35,7 par mois, à un rythme assez stable au fil de l'année (**Figure 2**). Certaines demandes ont nécessité un temps d'analyse et de réponse assez long alors que d'autres ont été traitées rapidement, par exemple celles pour lesquelles il a été conseillé de signaler la question soulevée à d'autres unités. S'agissant de 308 demandes (72 pour cent), une réponse a été communiquée un à deux jours après la réception de toutes les informations utiles. En ce qui concerne les autres, une réponse a été transmise dans un délai de trois à sept jours, ou dans les délais fixés.

31. Les réponses sont conservées dans une base de données confidentielle et classées selon la principale question soulevée.

32. La grande majorité des demandes concernait les **avis et orientations** (**Figure 3**). Dans cette catégorie, trois sous-catégories représentaient 80 pour cent de toutes les demandes (**Figure 4**): les «activités extérieures» (29 pour cent), les «conflits d'intérêts généraux» (29 pour cent) et les «normes de conduite» (22 pour cent). S'agissant des différents types de demandes, on ne relève pas de différence notable entre les hommes et les femmes, exception faite des «conflits d'intérêts généraux», pour lesquels environ deux fois plus d'hommes que de femmes ont contacté le Bureau de la déontologie (**Figure 5a**). On peut aussi relever que la majorité des demandes était formulées par le personnel de prestataires ou concernaient celui-ci (167 demandes contre 143 formulées par des fonctionnaires de l'Organisation ou concernant ceux-ci) (**Figure 5b**).

33. S'agissant de la catégorie relative aux **normes de conduite** (**Figure 6a**), on constate que plus de femmes que d'hommes ont contacté le Bureau de la déontologie dans pratiquement tous les domaines concernant les questions interpersonnelles, notamment ceux du «harcèlement» (8 femmes et 5 hommes) et des «respect et traitement» (9 femmes et 4 hommes), alors que davantage d'hommes que de femmes ont contacté le Bureau de la déontologie au sujet de questions intéressant la «fraude». Les demandes concernant la «fraude» portaient en premier lieu sur des irrégularités dans les processus et les opérations d'achat (par exemple la fourniture d'intrants agricoles), l'usurpation d'identité par des personnes externes afin d'obtenir des avantages personnels, des fraudes de candidats participant à des processus de recrutement et des allégations de fraude impliquant des fonctionnaires. Sur les 19 demandes concernant des questions relatives à la «fraude», le Bureau de la déontologie a estimé à première vue que 13 d'entre elles devaient faire l'objet d'une enquête d'OIG. La **Figure 6b** illustre le régime contractuel et le sexe des demandeurs dans cette sous-catégorie. On ne relève pas de différence importante entre les hommes et les femmes dans les demandes, mais on peut recouper les informations obtenues avec les données de l'Organisation relatives aux ressources humaines. On note ainsi qu'un peu plus de femmes que d'hommes du cadre organique (catégorie P) ont contacté le Bureau de la déontologie, alors que les femmes représentent 46 pour cent des effectifs de cette catégorie. On peut par conséquent conclure que, proportionnellement, plus de femmes ont communiqué des problèmes relevant des normes de conduite. De manière analogue, le nombre de consultantes et de consultants (COF)<sup>3</sup> qui ont contacté le Bureau de la déontologie est pratiquement identique, alors que les premières représentent 39 pour cent de tous les consultants engagés par l'Organisation<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> En 2022, le personnel de la FAO comptait au total 14 506 membres.

<sup>3</sup> Consultants officiels de la FAO.

<sup>4</sup> On trouvera des précisions sur les données relatives aux ressources humaines dans le rapport annuel 2022 de la Division des ressources humaines.

34. Trois demandes portaient sur le **harcèlement sexuel**: deux donnaient des détails pouvant constituer une situation de harcèlement et une visait à obtenir des informations supplémentaires. Dans ce domaine, une demande intéressait une contribution à l'enquête annuelle des Nations Unies sur le signalement de faits de harcèlement sexuel. Une seule femme a contacté le Bureau de la déontologie au sujet du harcèlement sexuel. La précision «n/d» indique que la Direction ou une personne extérieure à la FAO a contacté le Bureau de la déontologie.

35. Les demandes relatives aux **activités extérieures** étaient en général le fait de membres du personnel voulant obtenir la permission de siéger à des conseils d'administration, de faire paraître des publications, de prendre la parole lors de manifestations ou d'enseigner (**Figure 7**). Proportionnellement, plus de femmes (63 demandes) que d'hommes (56 demandes) ont sollicité une réponse dans ce domaine. Plusieurs demandes portaient sur les circonstances suivant lesquelles une activité devait être entreprise dans le cadre du rôle officiellement tenu par le demandeur au sein de la FAO. S'agissant de cette sous-catégorie, on ne relève pas de différence entre les hommes et les femmes.

36. Un certain nombre de demandes concernaient les **emplois parallèles**, c'est-à-dire les situations dans lesquelles la FAO souhaite recruter un consultant ou un signataire d'accord de services personnels déjà employé ailleurs. Le Bureau de la déontologie mène un examen indépendant des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou apparents liés 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 demander l'autorisation de mener l'activité en question car la hiérarchie examinera d'autres aspects, par exemple la continuité des opérations. On ne relève pas de différences statistiques significatives entre les hommes et les femmes dans cette sous-catégorie.

37. Comme dans le cas des demandes portant sur les activités extérieures, y compris les emplois parallèles, la **Figure 8**, montre que 36 pour cent des demandes émanaient de personnes relevant de la catégorie du personnel apparenté (COF, titulaires d'un accord de services personnels [PSA], stagiaires/volontaires/chercheurs invités, personnel de projet recruté sur le plan national [PNP]) et 58 pour cent par des fonctionnaires (catégorie D, catégorie P, services généraux, fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national [NPO]). Il faut noter que le Bureau de la déontologie enregistre les demandes relatives aux emplois parallèles avec des renseignements précis sur la personne concernée, également lorsque celle-ci n'a pas encore signé de contrat mais que les détails dudit contrat sont disponibles. Cette pratique permet de conserver un enregistrement qui sert de référence. Certaines demandes ont toutefois été présentées au nom de supérieurs hiérarchiques sans donner de précisions sur la personne en question. Ces demandes n'ont par conséquent pas été classées dans des catégories spécifiques.

38. La **Figure 9** montre que ce sont en premier lieu les fonctionnaires de la catégorie P qui ont présenté des demandes au sujet des activités extérieures susmentionnées, qui sont les plus courantes. Un certain nombre de fonctionnaires de la catégorie D ont aussi demandé de pouvoir siéger à des conseils d'administration. Malgré le grand nombre de membres du personnel relevant des services généraux, ces derniers ne représentaient qu'une part infime (4 pour cent) de ces demandes.

39. Comme on peut le voir sur la **Figure 10**, la plupart des demandes relatives aux **conflits d'intérêts généraux** portaient sur le recrutement de consultants et de signataires de PSA qui étaient des fonctionnaires de la fonction publique, notamment des employés d'instituts nationaux de recherche, d'organismes totalement ou majoritairement financés par les pouvoirs publics et d'entités gouvernementales. Dans la plupart des cas, la FAO s'est efforcée d'établir des contrats spécifiques d'une durée définie et, souvent, sur la base «du temps de service effectif» (par exemple pendant 20 jours courant sur trois mois). Dans tous ces cas (exception faite des situations où la personne ne travaille que peu de jours pour la FAO), le Bureau de la déontologie a demandé que le personnel puisse avoir un congé spécial sans traitement. Il demande aussi, en principe, que le candidat apporte la preuve que l'entité gouvernementale dont il dépend n'envisage aucun conflit d'intérêts dans le cadre d'une participation active aux activités de la FAO. Cette disposition vise à faire en sorte que l'Organisation ait la confirmation que l'entité extérieure concernée est au fait du contrat et l'approuve. Le Bureau de la déontologie donne aussi des orientations à tout un chacun quant aux obligations

d'indépendance liées au travail à la FAO, conformément aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Le recrutement de fonctionnaires gouvernementaux constitue bel et bien une situation d'emploi parallèle et ce type de situation est pris en compte séparément en raison du risque plus élevé de conflits d'intérêts qu'il représente.

40. Les **conflits d'intérêts personnels** peuvent comprendre des situations dans lesquelles un membre du personnel de la FAO ou un ancien employé de l'Organisation a un intérêt propre dans le cadre d'un processus d'achat ou de protocole d'accord, par exemple dans le cas où le représentant du partenaire opérationnel a déjà travaillé pour la FAO et, de ce fait, jouit d'un avantage supplémentaire par rapport aux autres soumissionnaires. Il s'agit aussi de situations dans lesquelles des membres du personnel de la FAO ont utilisé leur rôle au sein de l'Organisation dans le cadre d'intérêts privés, par exemple en faisant la promotion d'activités personnelles ou familiales. Dans tous les cas, la situation en question est susceptible de remettre en cause l'indépendance et la neutralité de la personne concernée par rapport à la FAO. Les demandes qui ne concernaient pas des personnes actuellement membres du personnel de l'Organisation sont indiquées avec la mention «n/d».

41. Peu de demandes ont porté sur les **cadeaux**. D'après le Bureau de la déontologie, cela pourrait être dû à un sous-signallement dans ce domaine. À cet égard, la politique de la FAO relative aux cadeaux est en cours d'examen.

42. Près de la moitié de toutes les demandes sont le fait de collègues qui se trouvent au siège, l'autre moitié provenant des diverses régions<sup>5</sup> (**Figure 11**). L'annotation «n/d» indique que les demandes ont été formulées par des personnes extérieures pour lesquelles il n'a pas été possible de repérer la région. La **Figure 12** donne des précisions sur les catégories auxquelles renvoient les demandes formulées au siège et dans les bureaux décentralisés, respectivement. De nombreuses demandes sur les «activités extérieures» proviennent de membres du personnel qui se trouvent au siège, ce qui est compréhensible car la circulaire administrative n° 2022/14, qui précise les conditions que les membres du personnel apparenté doivent remplir pour présenter une demande, a été publiée seulement en décembre 2022. Par ailleurs, par rapport aux régions, le siège compte proportionnellement bien plus de personnel. Ces résultats pourraient toutefois aussi indiquer un sous-signallement dans certaines régions.

43. La **Figure 13a** donne des précisions sur les demandes relatives aux «activités extérieures» par région et, de nouveau, il apparaît clairement que la majorité de ces demandes provient du siège. Certaines régions présentent un nombre plus élevé de demandes portant sur les «conflits d'intérêts généraux» (**Figure 13b**). Dans de nombreux cas, le Bureau de la déontologie a estimé qu'aucun risque de conflits d'intérêts particulier ne menaçait l'Organisation.

44. Une courte majorité des demandes émanaient de la hiérarchie (56 pour cent), par rapport à celles communiquées par les membres du personnel (43 pour cent). Le reste (1 pour cent) était le fait de personnes extérieures et de points de contact en matière de déontologie.

45. Un certain nombre de demandes ont été transmises à d'autres unités, en particulier à OMB, afin de favoriser une résolution informelle des conflits ou en vue de mener d'autres interventions, et à OIG, dans le cas de situations susceptibles de nécessiter une enquête officielle (**Figure 14**). À plusieurs reprises, diverses solutions ont été formulées en réponse aux demandes.

## Définition de normes et promotion des politiques

46. La promotion d'une culture de l'éthique et de la responsabilité au sein de la FAO exige des politiques uniformes, claires et solides qui placent au premier plan 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.

---

<sup>5</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.

47. Le Bureau de la déontologie participe aussi pleinement à l'audit interne en cours de la gestion des questions de déontologie à la FAO.
48. Le Bureau de la déontologie fait partie du **Réseau pour l'intégrité professionnelle**, groupe de travail sous la houlette du Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, 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.
49. 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 n° 2021/07. Il est également membre du **Comité de contrôle de la protection des données**, créé en vertu de la circulaire administrative n° 2022/06.
50. La nouvelle **circulaire administrative n° 2022/14 sur les activités extérieures**, qui s'applique au personnel apparenté<sup>6</sup> a été publiée le 5 décembre. En collaboration avec des parties prenantes internes, en particulier le Bureau juridique, le Bureau de la déontologie a rédigé des indications pratiques relatives aux politiques qui permettent de combler les lacunes repérées quant aux activités extérieures entreprises par des membres du personnel qui ne sont pas des fonctionnaires. Outre cette circulaire administrative, la délégation de pouvoirs aux fins de l'approbation d'activités extérieures a été modifiée, de manière à ce que les fonctionnaires de niveau D-1 et au-dessus soient les seuls à qui il pourra être demandé une approbation au niveau du Directeur général adjoint. Les autres membres du personnel doivent faire la demande d'approbation à leur chef de bureau. On espère que cette modification aura une incidence positive en ce qui concerne le respect des règles déontologiques, car les personnes concernées devraient ainsi être moins réticentes à demander une approbation. Le chef de bureau doit aussi être mieux à même d'évaluer les conflits d'intérêts découlant d'activités extérieures, sachant que celles-ci sont souvent menées dans un domaine susceptible de recouper l'expertise des membres du personnel de la FAO.
51. Afin de faciliter le signalement de représailles alléguées dans le cadre de la **Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités**, le Bureau de la déontologie a collaboré avec OIG afin d'être intégré au nouveau service de signalement de la FAO, qui permet de communiquer dans plus de 100 langues locales.
52. En mars, le Directeur général a approuvé une proposition de **nouveau mécanisme d'examen au titre de la Politique en matière de protection des personnes**. Ce mécanisme est nécessaire pour garantir la régularité des procédures en cas de situation de conflits d'intérêts au sein du Bureau de la déontologie ou si l'auteur d'une plainte souhaite former un recours contre la décision de celui-ci. Son exécution est suspendue aux mesures supplémentaires que prendra le Bureau du Directeur général (ODG).
53. Le Bureau de la déontologie a poursuivi son **étude approfondie de la politique relative aux cadeaux** et la nouvelle version de celle-ci devrait être appliquée en 2023. Il a aussi beaucoup travaillé à la mise au point d'un **formulaire de déclaration annuelle** et d'une version améliorée du **formulaire de déclaration de conflit d'intérêts**, comme les commissaires aux comptes l'ont recommandé en 2019 (recommandation 33a). Actuellement, les collègues du personnel apparenté signent un formulaire de *déclaration de non-emploi et d'absence de conflit d'intérêts* au moment de leur recrutement. Les fonctionnaires signent une déclaration de loyauté. En outre, il est précisé dans le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts que toute évolution matérielle intéressant la situation personnelle qui est susceptible de déboucher sur un conflit d'intérêts doit être déclarée, mais le Bureau de la déontologie estime que cette pratique n'est généralement pas respectée. On relève par conséquent des lacunes considérables dans le cadre déontologique de l'Organisation.

---

<sup>6</sup> Le personnel apparenté peut aussi être désigné comme «ressources humaines hors fonctionnaires» ou «autre personnel».

54. L'utilisation des formulaires incombe à CSH, mais le Bureau de la déontologie a été l'élément moteur de leur mise au point et il continue à fournir tout le soutien nécessaire aux fins de leur application.

55. La **cartographie des conflits d'intérêts** a été suspendue mais l'intention est de relancer cette activité en 2023.

56. Le Bureau de la déontologie a pu contribuer à deux séances d'information conduites par CSH sur le processus d'évaluation de la performance relative à la période probatoire. Il a aussi collaboré avec le Centre des services communs (CSC) et CSH à l'élaboration des directives sur les emplois parallèles du personnel apparenté.

57. Le Bureau de la déontologie a apporté son concours à la mise au point d'un certain nombre de directives, notamment sur les publications à la FAO (**Publishing in FAO**), pour que soient communiquées de bonnes indications au service des publications réalisées en tant qu'activité extérieure, et sur le Programme des ambassadeurs de bonne volonté (**Goodwill Ambassador Programme**), pour contribuer à éviter les diverses situations de conflits d'intérêts. Il a en outre répondu à un certain nombre de demandes émanant de diverses unités internes de la FAO, notamment afin de faciliter les contrôles préalables et le respect des règles concernant la présentation de rapports.

58. La proposition de désigner, au sein de CSH, une personne de référence que le Bureau de la déontologie pourrait contacter au sujet des repréailles a été approuvée par ces deux entités et le Bureau juridique. On a considéré qu'il était important de préciser cet arrangement et de permettre au Bureau de la déontologie de mettre en copie non seulement OIG, mais aussi CSH s'agissant de sa recommandation formulée à l'intention du Directeur général, afin de les informer des conclusions de ses examens indépendants. Cette modification sera précisée en 2023 dans une version actualisée de la Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités.

59. Enfin, il a été proposé à CSH d'introduire un **contrôle des conflits d'intérêts avant la nomination des fonctionnaires de rang supérieur**. Cette suggestion découle de la constatation que les fonctionnaires de rang supérieur récemment nommés exerçaient souvent des activités au sein d'organisations internationales non gouvernementales, d'organismes professionnels, d'institutions universitaires ou de conseils consultatifs, entre autres, ou avaient différents types d'affiliations professionnelles, par exemple un rôle de chef de file ou de décideur. Alors que les fonctionnaires de la FAO peuvent participer à des activités extérieures, en particulier celles de nature professionnelle conformes à la section 361 du Manuel, il est reconnu que certaines activités, lorsqu'elles sont menées par des membres du personnel de la FAO de rang supérieur, peuvent être perçues comme un manque d'indépendance ou d'impartialité, au détriment de l'Organisation. De ce fait, une activité extérieure considérée appropriée dans le cas d'un membre du personnel de la FAO de rang inférieur peut être considérée inappropriée lorsque le membre du personnel de la FAO qui en fait la demande est d'un rang supérieur, remplit une fonction de représentation ou joue un rôle proéminent. CSH a confirmé qu'elle soutenait le processus de contrôle préalable susmentionné.

60. Le Bureau de la déontologie a commencé à examiner le *Code de conduite éthique* et le document *Trouver le bon interlocuteur – À qui s'adresser au sein de la FAO en cas de besoin?* pour faire en sorte que ces publications continuent d'être pertinentes et fiables.

61. Le Bureau de la déontologie a envoyé un message à tous les sous-directeurs généraux régionaux/représentants régionaux sur le **bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**, à la suite de demandes qui mettaient en relief des problèmes à cet égard.

62. Le Bureau de la déontologie a formulé des observations sur le questionnaire de la Mission permanente des États-Unis auprès des organismes des Nations Unies à Rome sur les rapports de vérification, les politiques et procédures relatives à la dénonciation des abus et les politiques et pratiques en matière de voyage.

## Formation, sensibilisation et promotion

63. Un cadre solide en matière de déontologie est essentiel si l'on veut donner aux membres du personnel des indications qui leur permettent de comprendre 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. Les réglementations, les règles et les politiques ne sont toutefois pas suffisantes pour établir et conserver un tel cadre. Il faut y adjoindre sans attendre des activités de sensibilisation ciblées. En 2022, le Bureau de la déontologie a mis en place un ensemble d'instruments de sensibilisation visant à concrétiser son objectif général, qui consiste à favoriser les comportements éthiques au travail.
64. En 2022, le Bureau de la déontologie a conduit **neuf séances d'information bilatérales** auprès de bureaux particuliers de la FAO et **deux webinaires** afin de faire mieux connaître son mandat et divers thèmes liés à l'éthique, de la protection contre les représailles aux conflits d'intérêts, en passant par les activités extérieures.
65. Les webinaires ont été organisés conjointement avec des collègues qui jouent d'autres rôles en relation avec les questions d'intégrité<sup>7</sup> et visaient à mettre en lumière les différences entre les conflits interpersonnels et autres situations qui peuvent mettre mal à l'aise ou engendrer des tensions, mais qui ne constituent pas nécessairement une faute, et des situations qui seraient considérées comme relevant du harcèlement, de l'abus de pouvoir ou des représailles. Le webinaire a permis d'examiner un certain nombre de scénarios, suivant différentes perspectives, et de proposer aux participants des instruments d'analyse visant à mieux cerner ces situations, ainsi que de poser des questions pour lever tous les doutes.
66. Le Bureau de la déontologie considère que l'on ne peut parvenir à une culture qui encourage la prise de parole que lorsque les membres du personnel sentent qu'il est facile de contacter les bureaux indépendants comme, par exemple, le Bureau de la déontologie. Cela suppose la mise en place d'un environnement sûr où les personnes peuvent exprimer leurs doutes sur des questions éthiques affrontées dans le cadre de leur travail.
67. Dans cet esprit, le Bureau de la déontologie a organisé une manifestation de trois jours, du 22 au 24 mars 2022, afin de célébrer les deux ans de l'établissement de son bureau autonome. La manifestation a été ouverte par le Directeur général. Les «**Journées de la déontologie**» ont offert aux collègues la possibilité de participer à une série d'activités en ligne, de débattre et d'échanger leurs observations dans un cadre informel. Certains thèmes abordés portaient sur la discrimination raciale et sur les moyens d'éviter les fraudes. Les discriminations et les préjugés dus à l'origine ethnique ou à la race, manifestés par exemple sous la forme de petites agressions, ont ainsi été d'importants sujets de réflexion. Les échanges, menés avec des collègues qui représentaient toutes les catégories du personnel des différentes unités de la FAO, ont aussi touché les questions délicates qui concernent l'éthique dans le cadre du travail. Les participants ont pu tester leurs connaissances sur les statuts et les règlements de la FAO au moyen de questionnaires sur l'éthique et les vainqueurs ont reçu des petits cadeaux symboliques (tasses, stylos et cordons pour badge, entre autres) dont les slogans rappellent quotidiennement notre devoir moral d'agir comme il faut. Plus de 600 collègues, de toutes les régions géographiques, ont participé à la manifestation.
68. Divers instruments de sensibilisation bien ciblés sont nécessaires pour obtenir les effets désirés sur la culture de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie a par conséquent rédigé **neuf articles destinés à l'intranet** et a réalisé **trois vidéos** sur: i) son mandat et ses activités ([Bienvenue au Bureau de la déontologie de la FAO](#) [en anglais]); ii) le sens des concepts de déontologie et d'intégrité pour les membres du personnel de la FAO («Your take on ethics»), vidéo dans laquelle apparaissent des collègues de l'ensemble de l'Organisation; et iii) les différentes ressources que les membres du personnel peuvent consulter en cas de doute ou de problèmes nécessitant un soutien. Ces ressources ont été mises au point sur la base de la publication «Trouver le bon interlocuteur – À qui s'adresser au sein de la FAO en cas de besoin?». On trouvera à l'**annexe 1** du présent document la liste des séances d'information, des webinaires et des articles.

---

<sup>7</sup> OIG, CSH, OMB et Services de santé (CSLH).

69. Le Bureau de la déontologie a testé l'efficacité de l'application DilemmApp destinée à renforcer les capacités relatives à l'éthique. Il s'agit d'une application novatrice qui sensibilise facilement à la déontologie et exige peu de temps. Du 29 novembre au 23 décembre 2021, 50 participants sélectionnés dans l'ensemble de la FAO ont testé une version pilote. Les résultats ont été examinés lors de réunions des groupes de réflexion début 2022. Au total, neuf questions délicates ont été communiquées et environ 70 pour cent des collègues inscrits ont participé. Tous les participants ont jugé l'application facile à utiliser et conviviale. Ils ont aussi estimé que les questions retenues étaient intéressantes, incisives et précieuses en vue du renforcement des capacités de prise de décision éthique. Sur la base des observations reçues, le Bureau de la déontologie a engagé des discussions contractuelles avec le concepteur de l'application, dans l'espoir qu'une nouvelle version mieux adaptée aux besoins puisse être lancée à la FAO en 2023.

70. Deux **documents donnant des directives**<sup>8</sup> ont été publiés en interne, afin de mieux comprendre:

- a. les conflits d'intérêts;
- b. la politique de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

71. Le Bureau de la déontologie a examiné le nombre de téléchargements du *Code de conduite éthique* et de la publication *Trouver le bon interlocuteur – À qui s'adresser au sein de la FAO en cas de besoin?* dans les différentes langues en 2022 et a constaté que les résultats étaient inférieurs au nombre de membres du personnel de l'Organisation (le maximum de consultations concernait le Code en anglais, à savoir 474 consultations, alors que l'on en comptait seulement 153 en français, par exemple)<sup>9</sup>. Des mesures supplémentaires seront prises pour sensibiliser davantage au sujet de ces publications importantes.

72. Le Bureau de la déontologie a communiqué avec les membres du personnel au moyen de courriels, d'articles publiés sur l'intranet et de messages sur Yammer.

73. Le Bureau de la déontologie s'est efforcé d'obtenir la **contribution des bureaux décentralisés** aux activités de sensibilisation et de promotion. Il compte approfondir sa collaboration avec les collègues sur ces initiatives.

74. La Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie a entrepris deux **visites au Bureau régional pour l'Afrique (RAF)** et aux **Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU) et Centre des services communs (CSLC)**, respectivement. Ces visites visaient à sensibiliser au mandat et aux activités du Bureau de la déontologie, ainsi qu'au cadre éthique de la FAO. Elles ont contribué à faire en sorte que les membres du personnel de ces bureaux contactent le Bureau de la déontologie en toute confiance afin d'obtenir des avis et des orientations. La visite au Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale et au CSLC était une mission conjointe avec l'Inspecteur général et le Médiateur.

75. La **proportion des membres du personnel de la FAO ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique** (toutes obligatoires) pour une moyenne de 14 506 employés est la suivante (au 31 décembre 2022)<sup>10</sup>:

<b>Titre de la formation</b>	<b>Fonctionnaires (en %)</b>	<b>Membres du personnel hors fonctionnaires (en %)</b>
Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO	93,7	78,5
Éthique et intégrité à l'ONU	93,2	71,7
Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités	94,3	76,9

<sup>8</sup> Les directives seront disponibles dans toutes les langues de la FAO début 2023.

<sup>9</sup> Les données proviennent d'AWSTAT, outil interne de la FAO, dont certains aspects techniques ont une incidence sur la fiabilité des données reportées. C'est pour cette raison que l'on ne communique pas les résultats par langue. Les résultats servent uniquement à envisager les grandes tendances.

<sup>10</sup> Tel que reporté par CSH dans son rapport annuel.

<b>Titre de la formation</b>	<b>Fonctionnaires (en %)</b>	<b>Membres du personnel hors fonctionnaires (en %)</b>
Prévention de la fraude et des autres pratiques irrégulières	95,2	76,1
Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir	98,6	80,3
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	95,7	78,4
Travailler ensemble en harmonie, cours des Nations Unies	94,8	78,5

76. Le **réseau des points de contact en matière de déontologie** a été démantelé en août 2022, peu de temps avant la date d'expiration de son mandat d'une durée de deux ans. Cette décision a été le résultat d'échanges avec le Médiateur et du désir de créer, en remplacement, un réseau de facilitateurs pour le respect au travail, de manière à répondre aux besoins manifestés dans les bureaux décentralisés. Les points de contact en matière de déontologie étaient chargés de mener des activités de sensibilisation et d'orienter les collègues vers les bonnes ressources, mais ils ne devaient pas participer directement à la résolution des conflits ni aux médiations. La plupart des questions portées à l'attention des points de contact concernaient toutefois des conflits interpersonnels. En outre, de nombreux points de contact éprouvaient des difficultés à mener à bien leur tâche de sensibilisation car ils ne se sentaient pas suffisamment dotés à cet égard. Le Bureau de la déontologie a envoyé des certificats d'appréciation de leur service à tous les points de contact.

77. La consultation des pages de l'intranet et du site internet du Bureau de la déontologie donne des indications sur l'intérêt porté aux questions liées à la déontologie. La **figure 15** présente le nombre de consultations de pages par jour au cours de l'année 2022. Au total, on compte 6 668 pages consultées en 2022 (résultat analogue à celui de 2021). Une forte augmentation du nombre de consultations de pages a été enregistrée fin mars, c'est-à-dire au moment où les Journées de la déontologie ont eu lieu, et juste après. Le reste du temps, le niveau de consultation des pages est resté assez stable, à savoir de quelques pages à 70 à 80 pages par jour tout au long de l'année. Les pages les plus consultées étaient celles consacrées aux «documents et références» et aux «ressources aux services de la formation et de la sensibilisation».

### **Programme annuel de déclaration**

78. 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).

79. Ce Programme a été révisé en 2021 afin de se concentrer sur la définition 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 particulière des membres du personnel (activités extérieures, relations personnelles, actifs ou passifs, etc.) lorsque certains aspects de cette situation sont susceptibles d'être en conflit avec leurs obligations officielles en tant que fonctionnaires internationaux.

#### **Processus**

80. Le Bureau de la déontologie a lancé le Programme annuel de déclaration relatif à l'année 2022 le 24 mai 2022, par l'intermédiaire de la circulaire administrative n° 2022/05. Le délai, initialement fixé au 30 juin, a ensuite été prolongé jusqu'au 15 juillet 2022. Le Programme annuel de déclaration a finalement été clos le 19 août 2022.

81. Le Bureau de la déontologie a recruté un spécialiste externe afin de réaliser l'examen des déclarations et de recommander des mesures d'atténuation lorsque des conflits d'intérêts ont été relevés. Afin d'éviter des situations présentant un conflit d'intérêts, le Bureau juridique a examiné quatre déclarations présentées par les membres du personnel du Bureau de la déontologie en 2021.



82. Comme les années précédentes, on a eu recours à une plateforme Sharepoint pour la transmission des déclarations. Les participants doivent télécharger un questionnaire MS-Word, le remplir, le sauvegarder au format PDF et le téléverser sur la plateforme.
83. Un certain nombre de participants ont transmis des formulaires vierges ou incomplets. Le consultant externe a alors demandé des explications aux participants concernés, par courriel. Un certain nombre de participants n'ont pas présenté leur déclaration à temps et le consultant externe et le Bureau de la déontologie ont alors relancé les personnes concernées à plusieurs reprises.
84. Lorsque les participants communiquaient des circonstances pertinentes, qu'ils estimaient correspondre à des conflits d'intérêts, le consultant externe devait formuler de brèves recommandations au Bureau de la déontologie.
85. Le Bureau de la déontologie a examiné et révisé au fur et à mesure les recommandations reçues et, sur la base des conclusions, a communiqué avec les personnes concernées au moyen de courriels personnalisés. Dans de nombreux cas, la communication a aussi été envoyée au superviseur de la personne concernée afin d'atténuer le risque de conflits d'intérêts. Enfin, le Bureau de la déontologie a envoyé des courriels de confirmation et d'accord aux personnes n'ayant fait aucune déclaration. Au total, 198 courriels ont été envoyés<sup>11</sup>.
86. Le Directeur général a envoyé un courriel dans lequel il encourageait les déclarations et se félicitait de la coopération des participants, conformément à une demande du Bureau de la déontologie.
87. Au total, 542 déclarations ont été reçues à la date de la clôture du Programme (19 août), ce qui correspond à un taux de conformité de 98 pour cent. Les noms des personnes qui n'ont pas respecté les règles ont été communiqués à CSH afin qu'elle prenne des mesures, conformément à la circulaire administrative n° 2022/05.
88. Le consultant externe a fini de rédiger son rapport le 17 octobre 2022.

### ***Participants***

89. Au total, 582 membres du personnel (fonctionnaires et personnel apparenté) ont été sélectionnés pour participer au Programme annuel de déclaration en 2022, sur la base des critères fixés dans la circulaire administrative no 2022/05. La liste a ensuite été réduite à 554 participants, car certaines personnes avaient entre-temps quitté l'Organisation, d'autres étaient inscrites deux fois et d'autres encore y figuraient de manière erronée.
90. Dans une organisation qui compte 3 255 fonctionnaires, ce nombre de 554 personnes est représentatif (17 pour cent) et l'intégration de fonctionnaires supplémentaires issus de toutes les divisions doit être considérée comme une pratique conforme à l'esprit de tout programme de déclaration. Les risques de conflits d'intérêts ne sont pas circonscrits à certains rôles et à certaines responsabilités. Ils sont susceptibles d'apparaître dans tous les contextes où des relations personnelles ou des activités extérieures ont une incidence ou semblent en avoir une sur l'indépendance du fonctionnaire concerné. Le Bureau de la déontologie juge souhaitable que soient inclus des collègues supplémentaires de CSH et de la Division des finances (CSF).
91. L'efficacité et l'efficience du Programme annuel de déclaration dépendent grandement d'une évaluation approfondie, fondée sur les risques liés aux responsabilités fonctionnelles particulières qui, au sein de la FAO, sont susceptibles de présenter des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou apparents et, de ce fait, d'exposer l'Organisation à des risques pour sa réputation. De manière à mieux gérer ces risques, il faut recenser les personnes dont les responsabilités fonctionnelles correspondent aux critères établis pour que les évaluations des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou apparents puissent être menées en respectant leurs intérêts privés.

---

<sup>11</sup> Les participants n'ayant fait aucune déclaration ont reçu un courriel en copie invisible (cci).

92. L'intégration des membres du personnel apparenté devrait être envisagée à l'avenir. Alors que certains consultants étaient inscrits parmi les personnes répondant aux conditions requises, un certain nombre d'entre eux, en raison de leurs modalités contractuelles, n'étaient pas sous contrat pendant une partie ou pendant la totalité de la période couverte par le Programme, ce qui rendait les activités de suivi difficiles.

### *Résultats statistiques*

93. Au total, 542 membres du personnel répondant aux conditions requises et issus de 170 lieux d'affectation différents ont présenté leur déclaration annuelle correspondant à l'année 2021; 35 pour cent d'entre eux étaient en poste au siège.

94. Parmi les déclarations examinées, 182 (34 pour cent) indiquaient des situations jugées comme étant susceptibles de présenter des conflits d'intérêts. Ces déclarations ont été réparties entre cinq catégories: membres de la famille et personnes proches, activités extérieures, obligations et rémunérations pécuniaires, actifs, et fournisseurs et partenaires.

95. Sur les 182 membres du personnel qui ont communiqué des situations jugées susceptibles de présenter des conflits d'intérêts, le consultant externe, en concertation avec la Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie, est convenu que 83 cas représentaient bien une situation présentant des risques de conflits d'intérêts pour la FAO. S'agissant des 99 autres cas, on a estimé que les déclarations communiquées ne présentaient pas de conflits d'intérêts avérés, potentiels ou apparents pour la FAO.

96. Comme le montre la **Figure 16**, 31 des 83 conflits d'intérêts retenus concernaient des «activités extérieures». À cet égard, seulement cinq participants ont présenté une autorisation écrite de la hiérarchie qui leur permettait de réaliser les activités en question. Cela signifie que 84 pour cent des participants qui menaient des activités extérieures ne disposaient d'aucune autorisation en la matière.

97. Au total, 44 conflits d'intérêts entraient dans la catégorie «membres de la famille et personnes proches», qui est de loin la plus fournie, alors que très peu concernaient les «obligations et rémunérations pécuniaires», les «actifs achetés» et les «fournisseurs et partenaires».

98. La **Figure 17** illustre la répartition des demandes par classe. Des membres du personnel de toutes les classes ont communiqué des conflits d'intérêts. La majorité, soit 43 demandes (52 pour cent), était le fait de hauts fonctionnaires (P-5 et catégories supérieures) et la classe D-1 était la plus représentée, avec 21 demandes sur 83 (25 pour cent).

### *Respect des dispositions*

99. La majorité des participants (458 sur 554, soit 82 pour cent) a respecté le délai initialement fixé au 30 juin, ce qui n'a pas été le cas d'environ 18 pour cent. De ce fait, l'ensemble du processus a pris du retard.

100. Le Bureau de la déontologie organisera en 2023 un atelier qui permettra aux participants de savoir quelles informations sont attendues et de voir comment la plateforme fonctionne. Cet atelier devrait améliorer la compréhension du Programme annuel de déclaration et l'application des dispositions y relatives. La participation à l'atelier ne sera pas obligatoire, mais elle sera vivement encouragée.

101. On recherchera aussi la participation des chefs de bureau qui, à leur tour, encourageront les membres de leurs équipes à communiquer leur déclaration à temps. La participation des responsables permettra également d'atténuer plus facilement les risques de conflits d'intérêts grâce aux mesures prises par la hiérarchie.

102. À des fins de responsabilisation et en vue d'une bonne gestion des conflits d'intérêts à la FAO, les membres du personnel qui ne communiquent pas leur déclarations dans les délais fixés sans motif raisonnable seront considérés comme n'ayant pas respecté les règles et CSH et leur hiérarchie prendront des mesures de suivi.

### ***Conclusions et recommandations***

103. La révision du questionnaire a débouché sur une augmentation significative du nombre de déclarations par rapport aux années précédentes, ce qui donne à penser que le passage d'une déclaration de la situation financière à une déclaration des conflits d'intérêts était judicieux et utile en vue d'atteindre l'objectif originel du Programme relatif à la déclaration de situation financière, conformément aux dispositions du Statut du personnel.

104. Les nombreuses déclarations qui ne rentrent pas dans le périmètre du Programme annuel de déclaration (c'est-à-dire des situations non envisagées dans le questionnaire) suggèrent que certains membres du personnel souhaitent signaler des situations de conflits d'intérêts potentiels.

105. Il faut par conséquent mener des activités de sensibilisation et de promotion supplémentaires afin de renforcer le respect des règles en ce qui concerne les exigences fixées quant à l'autorisation de mener des activités extérieures. Le Bureau de la déontologie a mené à bien ses travaux sur la section 361 du Manuel et la circulaire administrative no 2022/14. Nous avons toutefois prévu qu'il fallait aussi mettre au point du matériel de communication ciblé pour encourager tous les membres du personnel à demander que soit autorisée une activité en cours qui ne l'était pas ou une activité pour laquelle l'autorisation est arrivée à expiration. Dans le cadre de ses priorités en 2023, le Bureau de la déontologie mènera des activités de sensibilisation et de promotion dans ce domaine.

106. Il faut sensibiliser davantage au risque de conflits d'intérêts intéressant les relations personnelles.

107. La révision du Programme a permis de découvrir un certain nombre de lacunes importantes au niveau du respect des règles et des principaux risques de conflits d'intérêts communément observés au sein de l'Organisation. Le Bureau de la déontologie continuera néanmoins à examiner le Programme et à dégager des possibilités d'amélioration, selon les besoins, pour faire en sorte qu'il corresponde bien aux objectifs poursuivis.

108. Le soutien du Directeur général, qui joue son rôle de chef de file avec intégrité et qui encourage le respect des règles, a eu des effets positifs. Le Bureau de la déontologie remercie les membres de la Direction de leur appui, ainsi que les collègues qui, dans l'ensemble de l'Organisation, ont contribué à la concrétisation et au bon fonctionnement du Programme.

109. Le Bureau de la déontologie souhaite aussi remercier tous les participants qui ont communiqué avec diligence leur déclaration au titre du Programme.

### **Protection contre les représailles**

110. 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.

111. 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, l'affaire est transmise à OIG pour enquête.

112. Neuf demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2022. Trois d'entre elles ont été enregistrées dans la catégorie des demandes d'«avis et orientations» car elles portaient sur d'autres questions (par exemple le harcèlement présumé). Les six autres demandes ne remplissaient pas un ou plusieurs critères de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

113. Le critère qui, le plus souvent, n'est pas respecté est celui de la «participation à une activité protégée». On notera que les membres du personnel qui demandent une protection contre les représailles peuvent avoir la sensation d'être victimes de représailles parce qu'ils ont fait part de leurs préoccupations ou étaient en désaccord avec leur superviseur sur une question relative à leur travail, mais ce type de situation ne doit pas faire l'objet d'un signalement de faute dans le cadre de la

Politique susmentionnée car aucun rapport officiel n'existe et, de ce fait, les personnes ne sont pas protégées.

114. 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'autres allégations de manquements, pour enquête, ou contacter le Médiateur afin d'obtenir un appui pour résoudre le conflit de manière informelle.

115. Comme l'an passé, le Bureau de la déontologie a observé qu'un certain nombre de demandes de protection contre les représailles concernaient le non-renouvellement ou la résiliation de contrats parmi le personnel apparenté. Nous continuons de penser que les causes profondes de cette situation peuvent être attribuées à une mauvaise gestion des résultats 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 des résultats et ils doivent s'assurer que tous les membres du personnel ont eu la possibilité de s'améliorer.

### **Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

116. En février 2022, les responsabilités du coordonnateur chargé de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) sont passées au Bureau des urgences et de la résilience (OER), sous la supervision de M. Laurent Thomas, Directeur général adjoint, nommé chef de file de la 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.

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

118. Le Bureau de la déontologie participe aux travaux du Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en qualité d'observateur (Bulletin du Directeur général n° 2021/35). Ce Comité a deux groupes de travail: l'un sur le comportement au travail, dirigé par le Directeur de CSH, l'autre sur la PEAS, dirigé par le Directeur d'OER.

### **Cohérence au sein du système des Nations Unies**

119. Par l'intermédiaire de CSH, le Bureau de la déontologie a fait part de ses observations sur les Normes de conduite de la fonction publique internationale mises en œuvre par la Commission de la fonction publique internationale. Il suggérait de rendre plus claires les questions de la participation à des activités et manifestations politiques et de l'utilisation des réseaux sociaux, dans le but de proposer des orientations cohérentes au sujet de ces thèmes sensibles et complexes, ainsi que la question de l'emploi des fonctionnaires nationaux (en ce qui concerne leur indépendance et leur impartialité) et la portée et l'applicabilité des normes de conduite s'agissant des catégories des membres du personnel du système des Nations Unies auxquelles ces normes s'appliquent ou ne s'appliquent pas.

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

- l'examen des mécanismes d'appel interne du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI);
- l'enquête annuelle des Nations Unies sur le signalement de faits de harcèlement sexuel (2021);
- la lettre du Bureau suprême de vérification de Pologne relative à l'enquête intéressant la vérification externe de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'application des principes et des normes éthique et sur le système de gestion des risques.

121. En 2022, le Bureau de la déontologie a participé (à distance et sur place) à la conférence annuelle du Réseau déontologie des organisations multilatérales, organisée et accueillie par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) à Paris (France). Les sujets traités étaient les suivants:

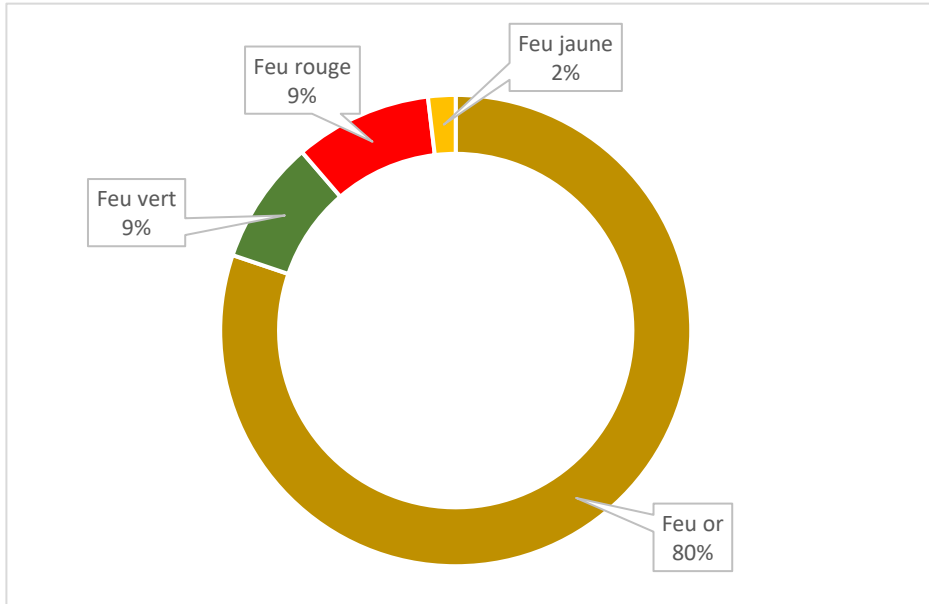
- conflits d'intérêts et activités extérieures: des activités personnelles aux activités semi-officielles et officielles;
- enseignements à tirer des sciences comportementales afin de renforcer un comportement déontologique et éviter les méconduites – exemples de relations interpersonnelles et de conduite financière;
- éthique et intelligence artificielle;
- meilleures pratiques et innovations en matière de prévention et de formation dans un environnement hybride;
- analyse des données: exploitation des données pour mesurer l'impact, recenser en amont les signaux d'alarme et encadrer les mesures de prévention;
- dénonciation d'irrégularités: évolutions les plus récentes en faveur de la dénonciation d'abus et de l'octroi de protections.

122. Dans le cadre de la poursuite des efforts visant à mettre en place et à promouvoir l'engagement en dehors de la FAO, le Bureau de la déontologie a rencontré en 2022 ses homologues chargés des questions relatives à la déontologie des organisations sises à Rome, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) afin de partager des pratiques optimales et d'étudier de nouvelles possibilités de collaboration.

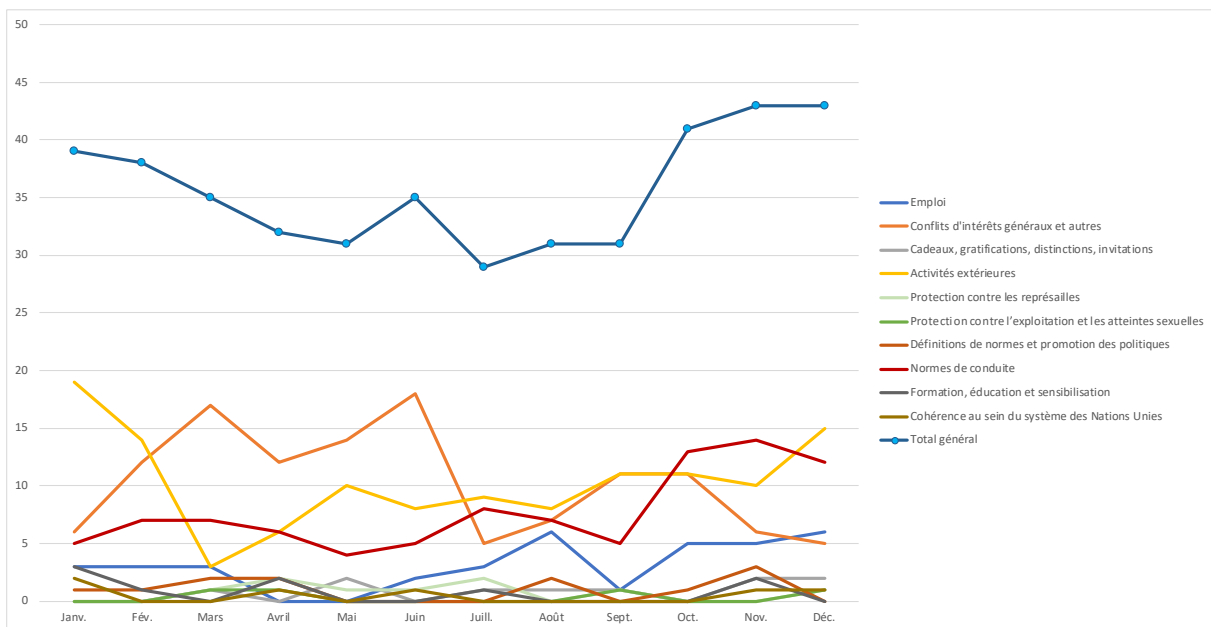
123. Le Directeur du Bureau de la déontologie de l'AIEA s'est exprimé sur les Normes de conduite de la fonction publique internationale durant les Journées de la déontologie (voir le paragraphe 51).

## Figures

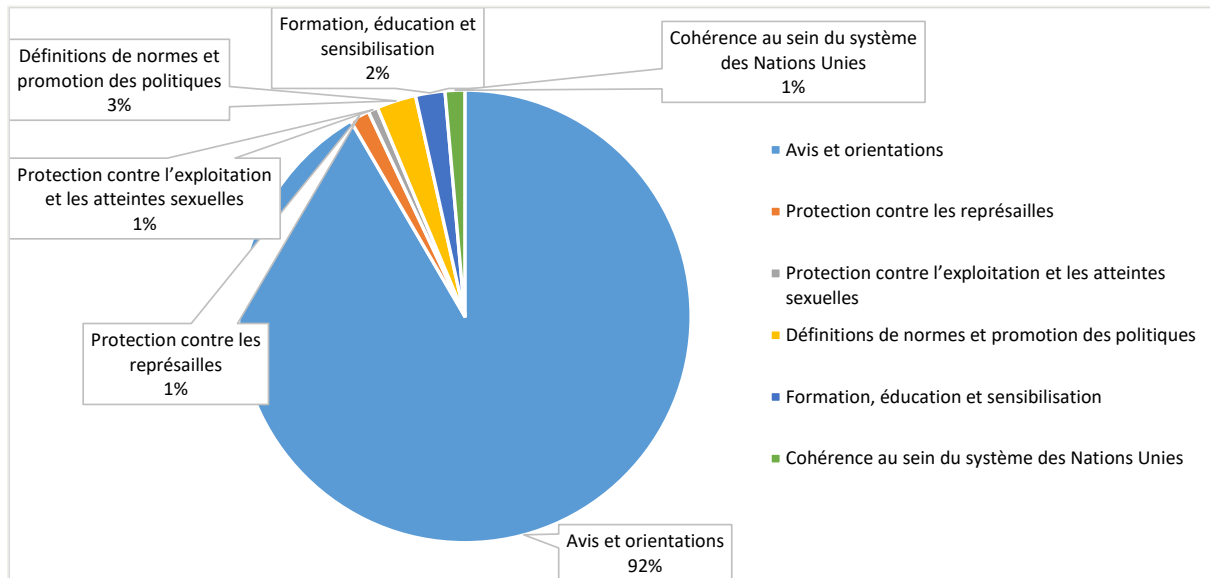
**Figure 1.** Répartition des divers degrés de satisfaction exprimés au moyen du baromètre d'opinion sur les avis et orientations du Bureau de la déontologie (1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre 2022, voir le paragraphe 29)



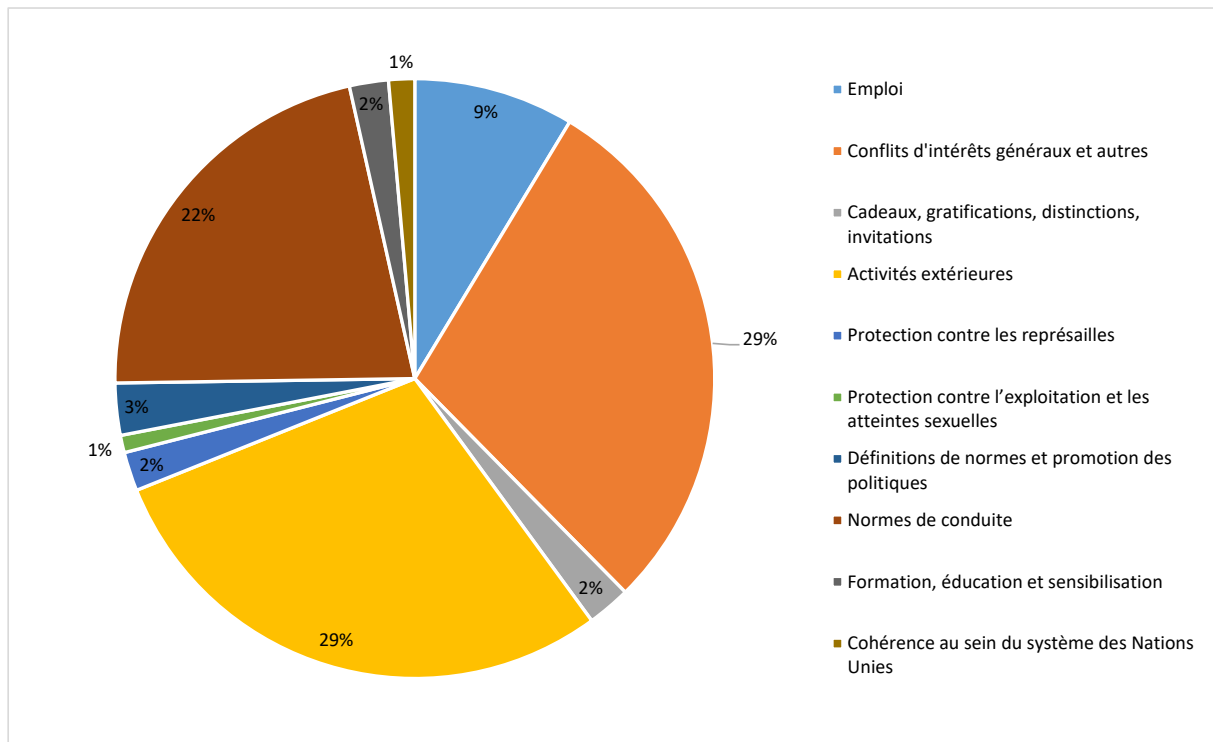
**Figure 2.** Évolution des demandes au cours de l'année 2022 (voir le paragraphe 30)



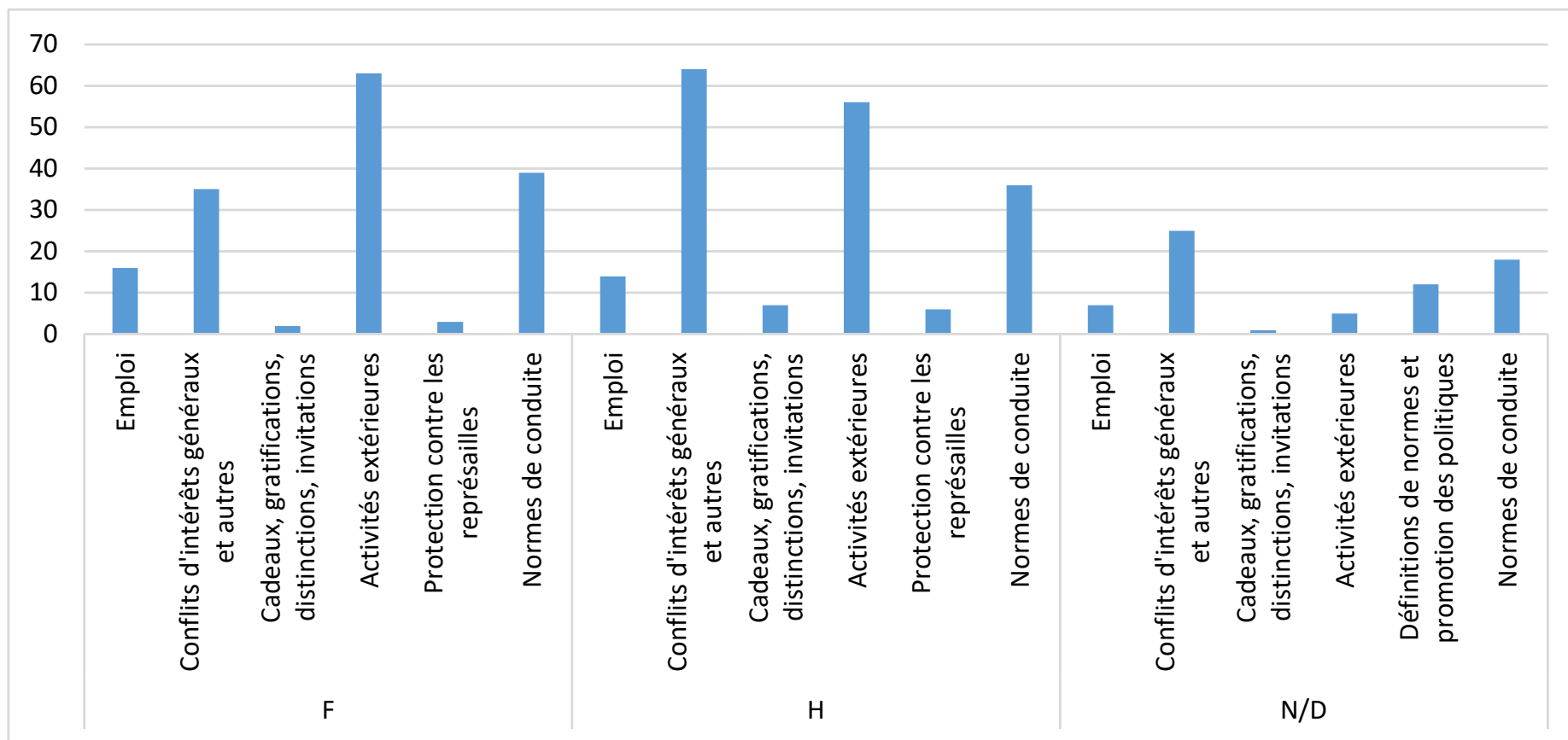
**Figure 3.** Répartition des demandes par catégorie (voir le paragraphe 32)



**Figure 4.** Répartition des demandes par sous-catégorie (voir le paragraphe 32)

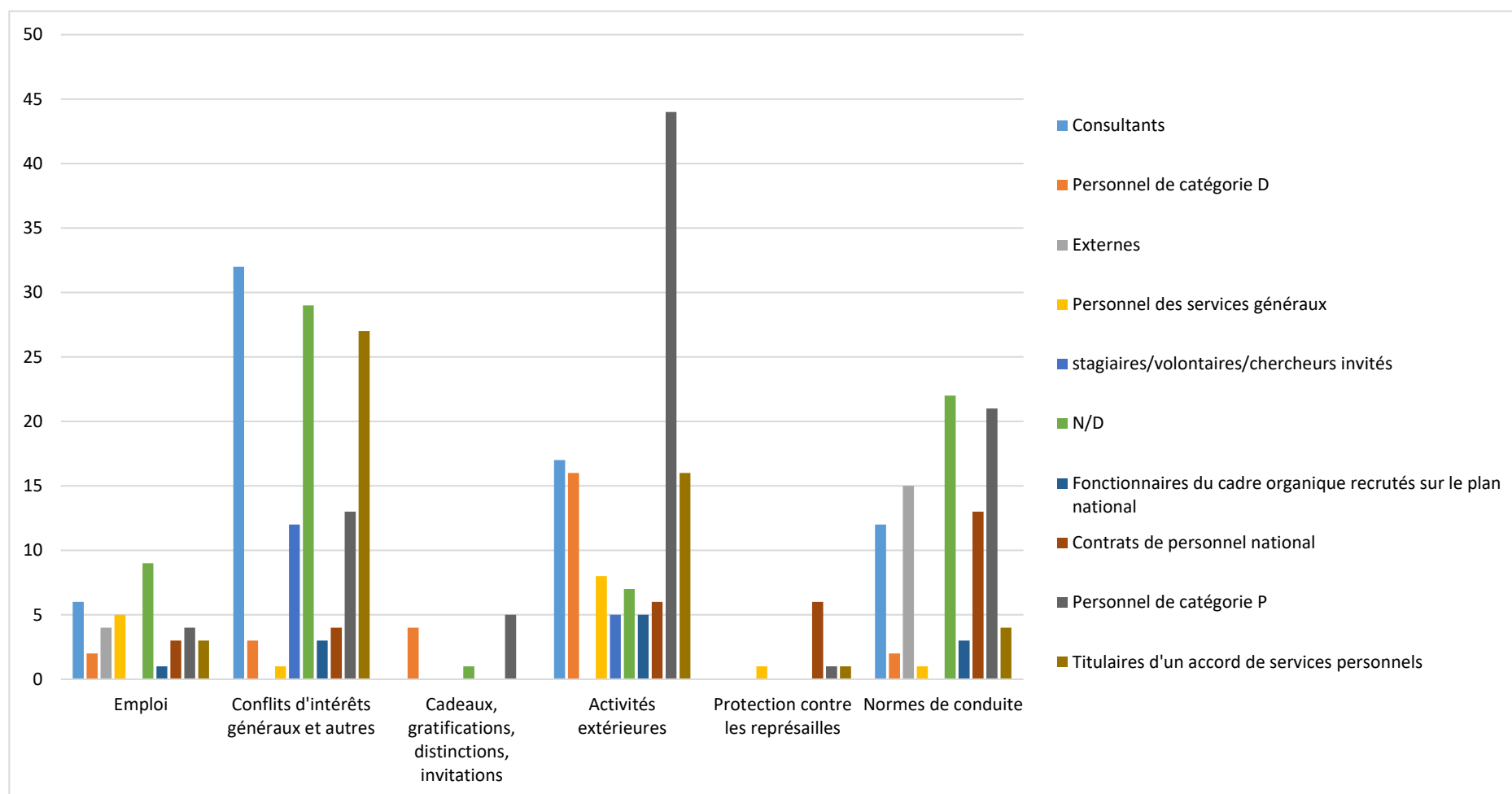


**Figure 5a.** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par sous-catégorie et sexe (voir le paragraphe 32)

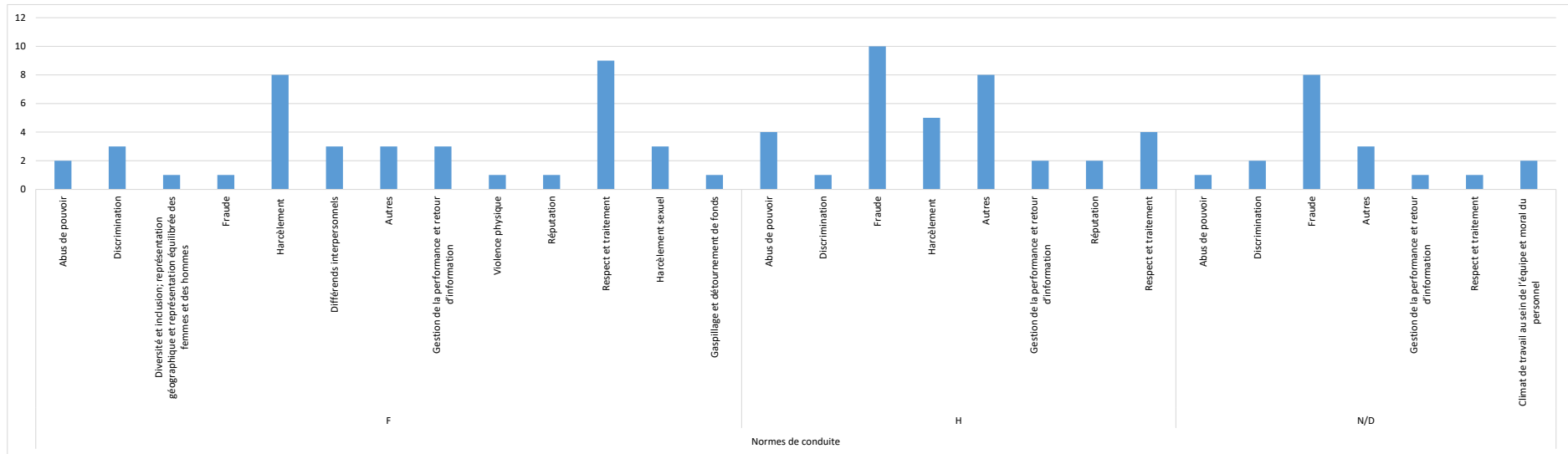




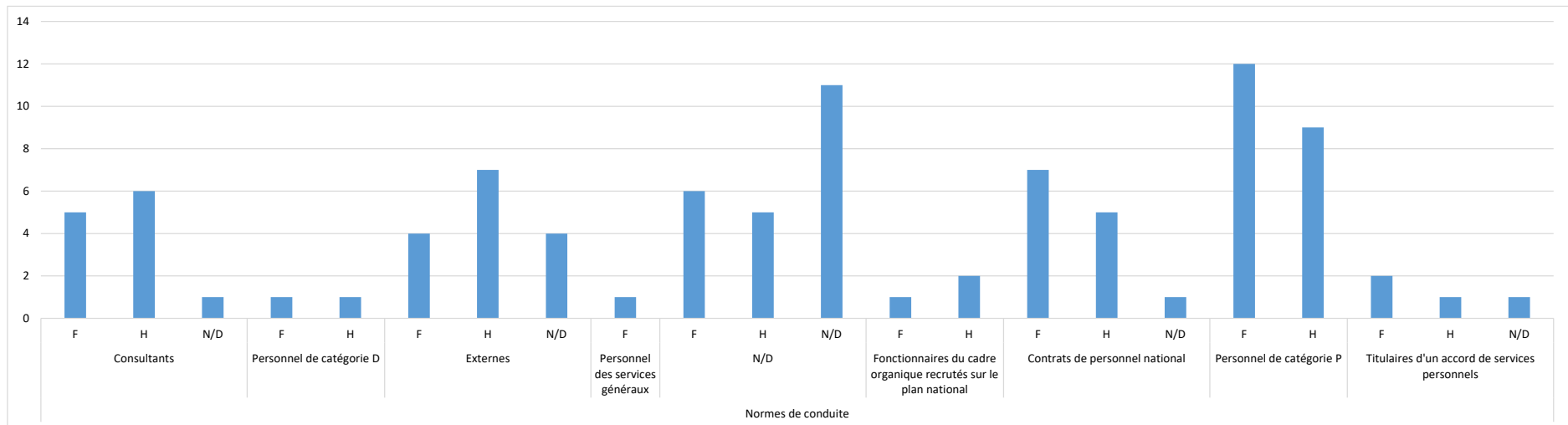
**Figure 5b.** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par sous-catégorie et type de contrat (voir le paragraphe 32)



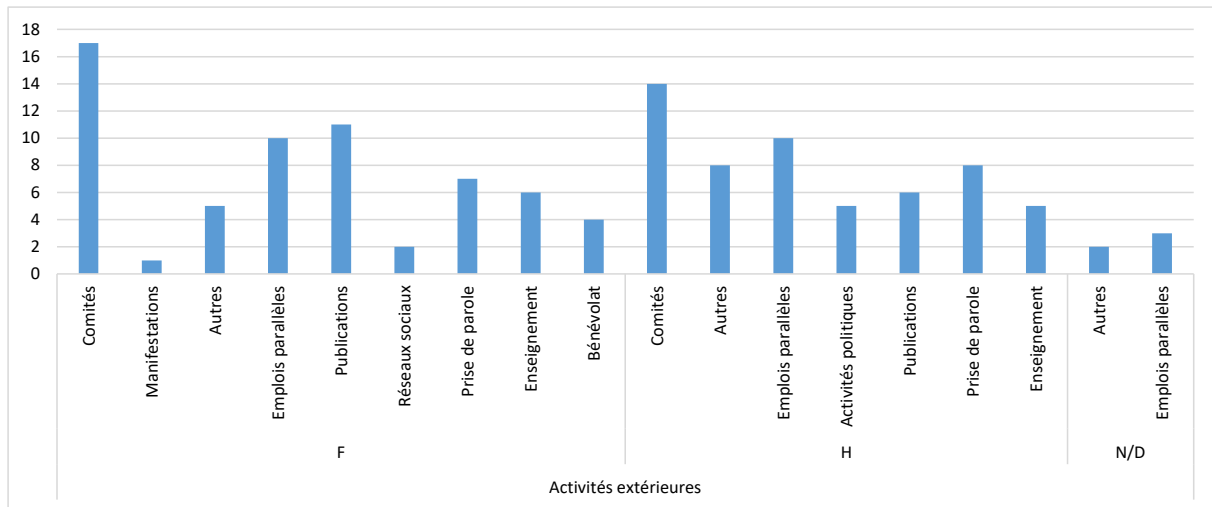
**Figure 6a.** Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par élément et sexe (voir le paragraphe 33)



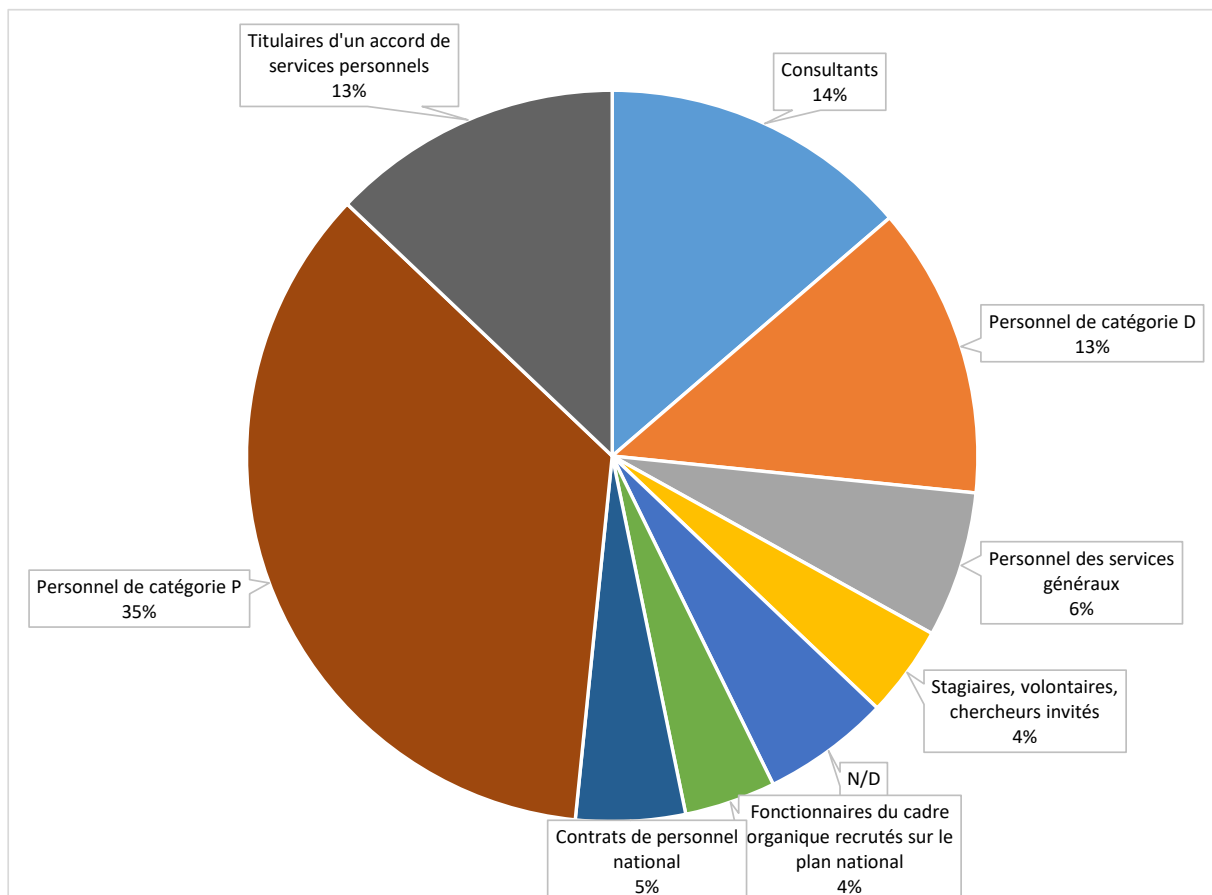
**Figure 6b.** Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par type de contrat et sexe (voir le paragraphe 33)



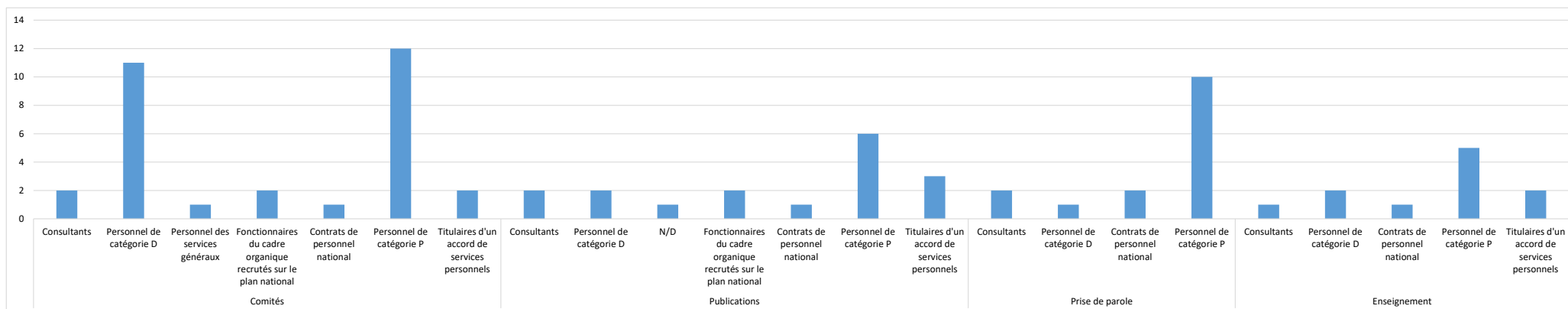
**Figure 7.** Nombre de demandes de la sous-catégorie «activités extérieures» par élément et sexe (voir le paragraphe 35)



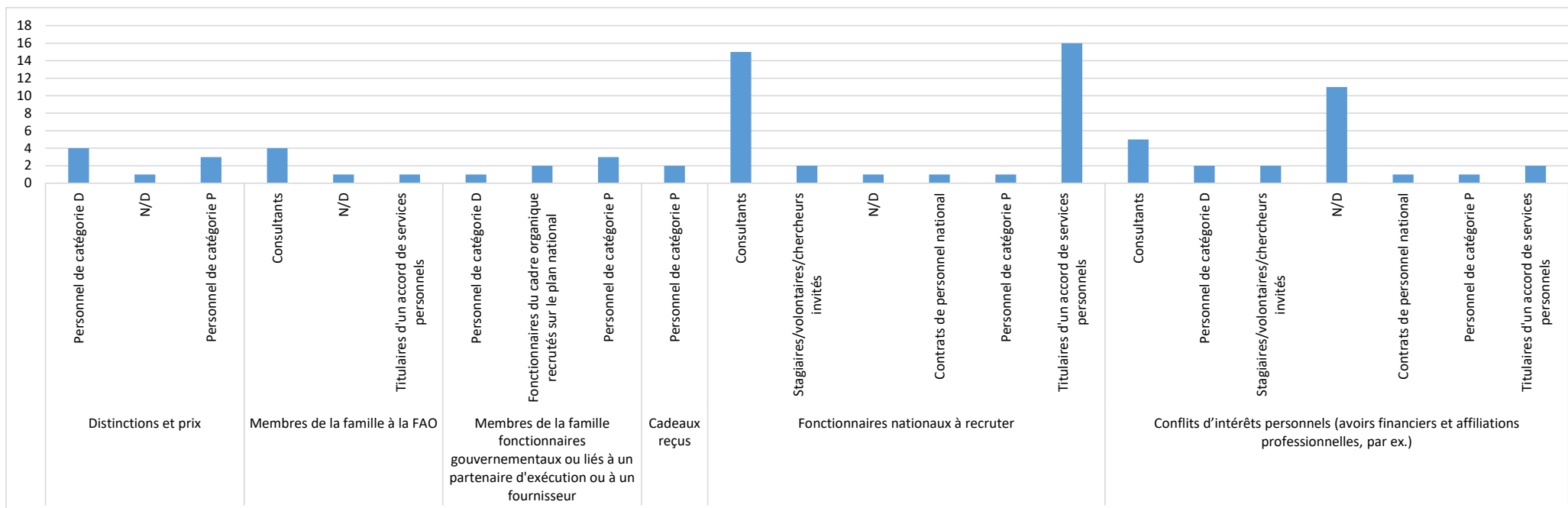
**Figure 8.** Répartition des demandes relatives aux «activités extérieures» par type de contrat (voir le paragraphe 37)

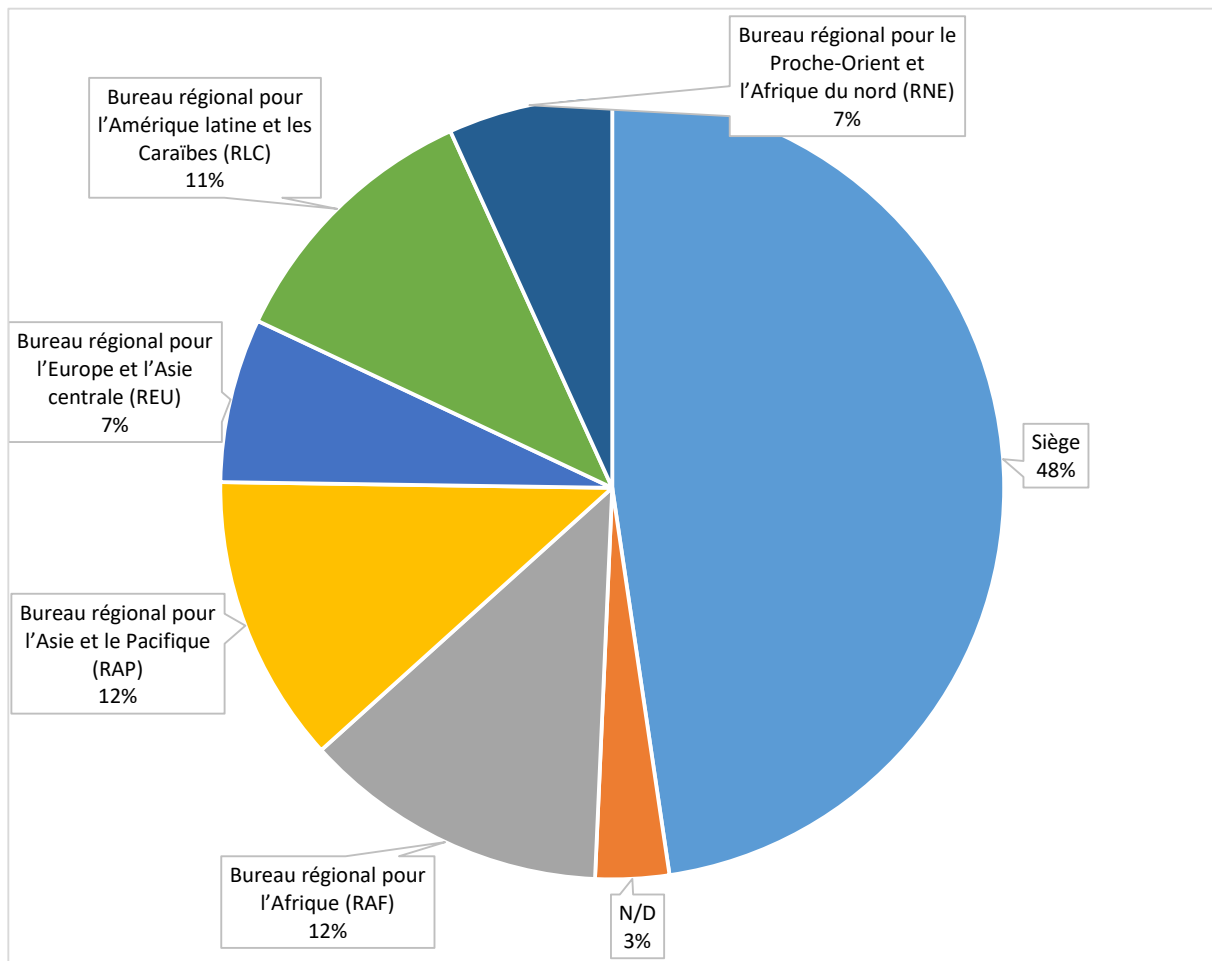


**Figure 9.** Nombre des demandes relatives à des «activités extérieures» spécifiques par type de contrat (voir le paragraphe 38)

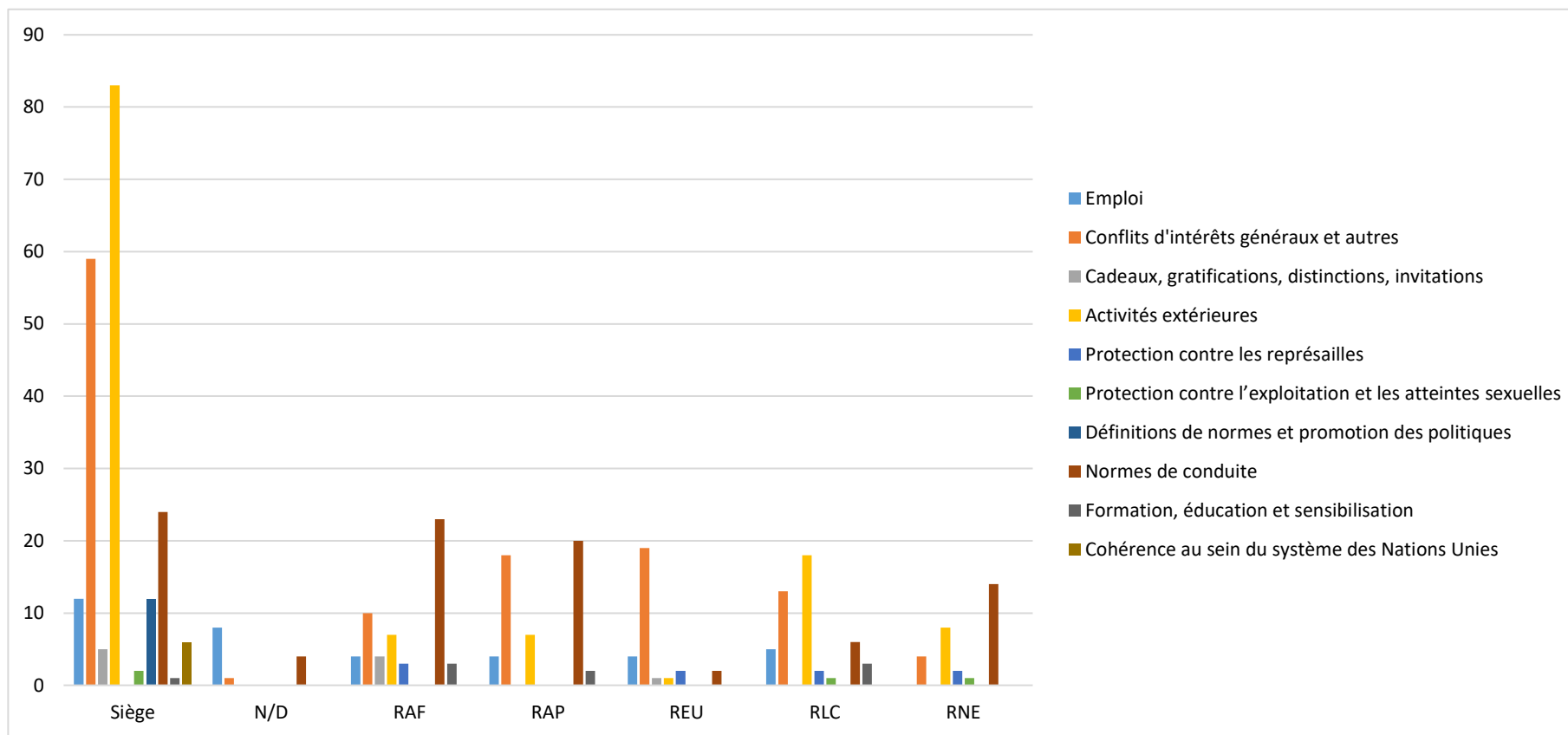


**Figure 10.** Nombre des demandes relatives à des «conflits d'intérêts» spécifiques par type de contrat (voir le paragraphe 39)

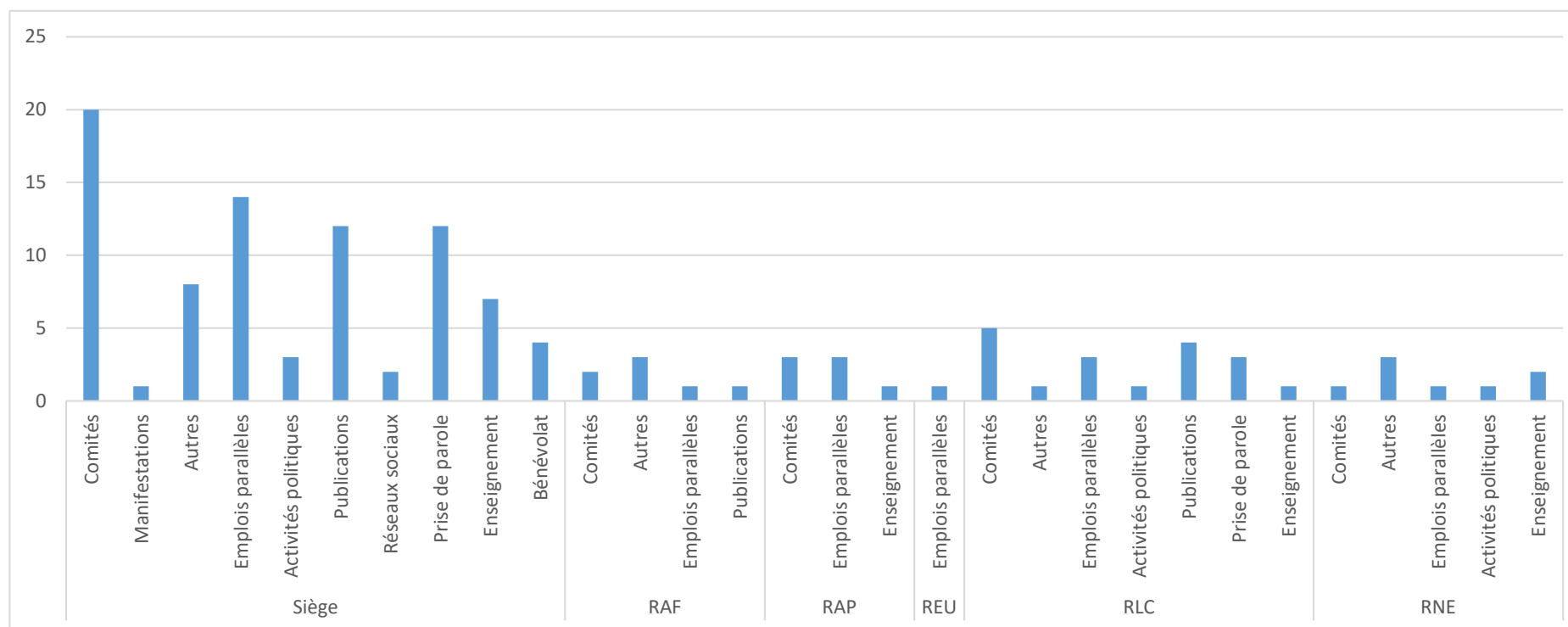


**Figure 11.** Répartition des demandes par région de la FAO (voir le paragraphe 42)

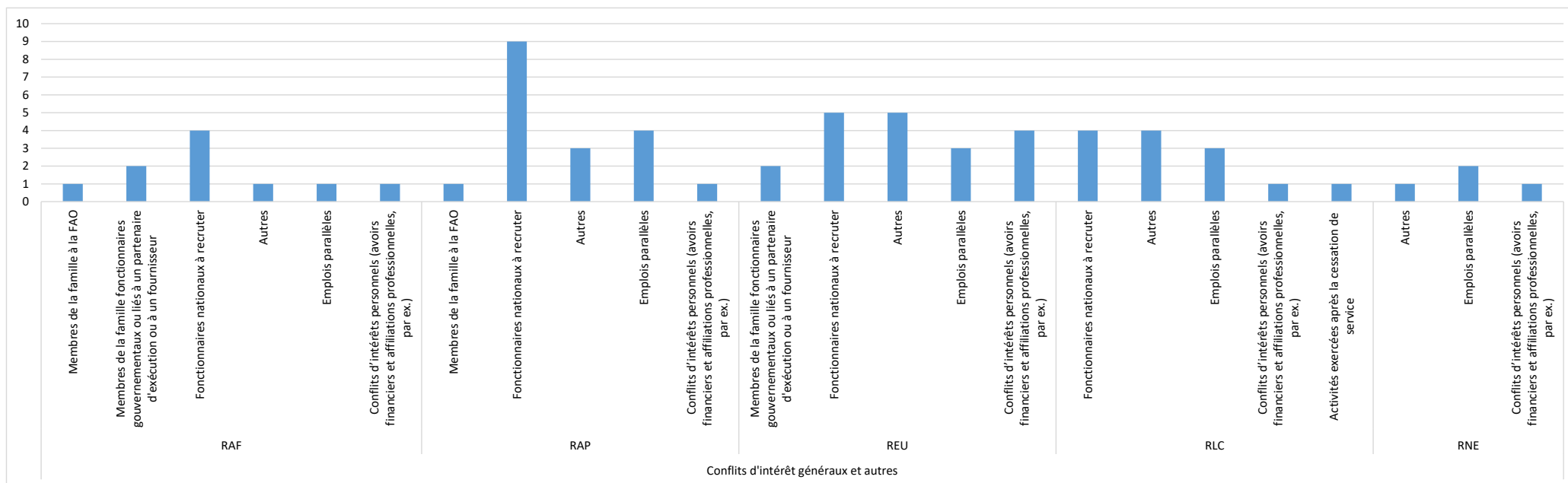
**Figure 12.** Nombre des demandes dans toutes les régions, par sous-catégorie (voir le paragraphe 42)



**Figure 13a.** Nombre des demandes de la sous-catégorie «activités extérieures» par élément et région (voir le paragraphe 43)



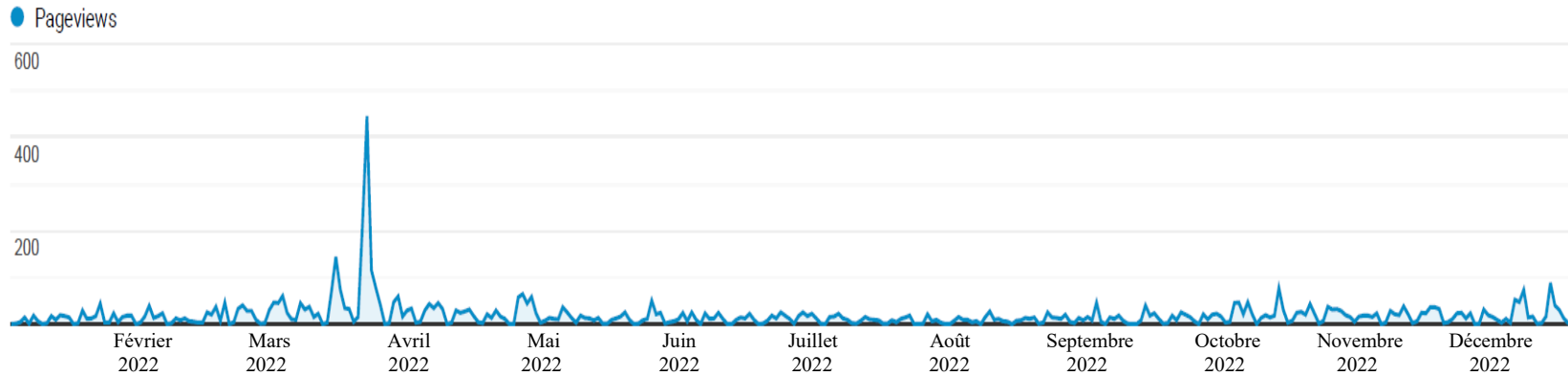
**Figure 13b.** Nombre des demandes relatives à de la sous-catégorie « conflits d'intérêts généraux » par élément et région (voir le paragraphe 43)



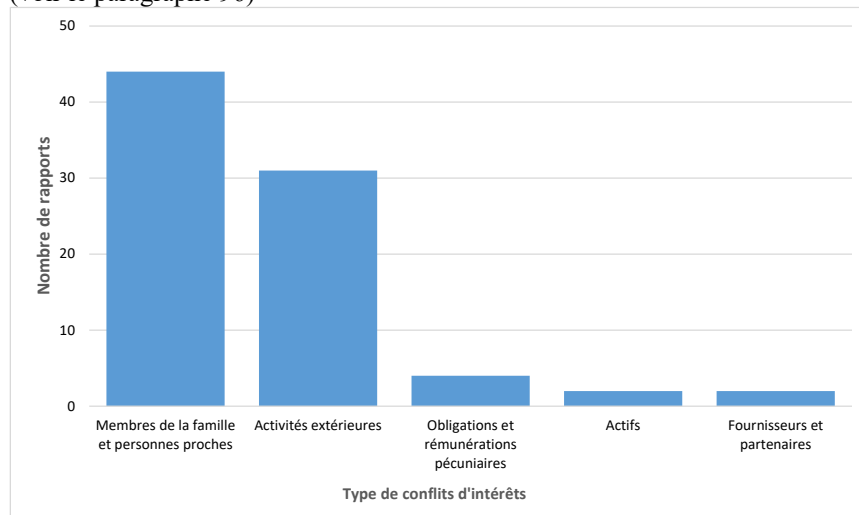




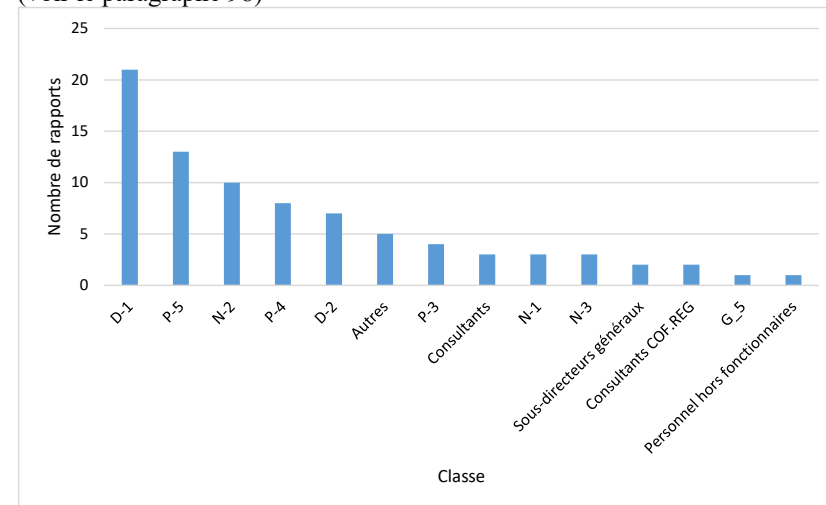
**Figure 15.** Nombre des consultations des pages intranet du Bureau de la déontologie, 2022 (voir le paragraphe 77)



**Figure 16.** Répartition des 83 conflits d'intérêts retenus, par catégorie (voir le paragraphe 96)



**Figure 17.** Répartition des 83 conflits d'intérêts retenus, par classe (voir le paragraphe 98)



**Annexe 1**

Les webinaires suivants ont été organisés:

<b>Date</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Nombre de participants</b>
13/10/2022	Webinar on Understanding Harassment, Abuse of Authority and Retaliation (webinaire destiné à faire comprendre ce que sont le harcèlement, l'abus de pouvoir et les représailles)	470
13/12/2022	Webinar on Understanding Harassment, Abuse of Authority and Retaliation (webinaire destiné à faire comprendre ce que sont le harcèlement, l'abus de pouvoir et les représailles)	308

Les réunions d'information suivantes ont été organisées:

<b>Date</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Nombre de participants</b>
13/01/2022	Joint OIG, ETH, OMB, CSH briefing of DG and Senior managers (séance d'information conjointe du Bureau de l'inspecteur général, du Bureau de la déontologie, du Bureau du Médiateur et de la Division des ressources humaines à l'attention du Directeur général et des hauts responsables)	n/d
19/01/2022	FAO Philippines (séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO aux Philippines)	60
03/03/2022	SSC (séance d'information à l'attention du Centre des services communs)	101
21/03/2022	Ethics focal points - Pakistan (séance d'information à l'attention des points de contact en matière de déontologie au Pakistan)	6
22-24/03/2022	Ethics Days (Journées de la déontologie)	650
29/04/2022	FAO Uganda (séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Ouganda)	41
24/08/2022	RAF (in person) (séance d'information en présentiel à l'attention du Bureau régional de la FAO pour l'Afrique)	8
07/10/2022	FAO Ouganda (séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO en Ouganda)	33
28/11/2022	REU Townhall (in person) (séance d'information en présentiel à l'attention de l'ensemble du personnel du Bureau régional de la FAO pour l'Europe et l'Asie centrale)	50
30/11/2022	FAO Sri Lanka (séance d'information à l'attention du Bureau de la FAO à Sri Lanka)	42
01/12/2022	SSC Townhall (in person) (séance d'information en présentiel à l'attention de l'ensemble du personnel du Centre des services communs)	78

Les articles suivants ont été publiés sur l'intranet:

1. [An ethical approach](#) (publié le 16 février 2022)
2. [Doing right together](#) (publié le 17 mars 2022, avant les Journées de la déontologie)
3. [Doing right together](#) (publié le 11 avril 2022, après les Journées de la déontologie)
4. [Ethics and integrity](#) (sur le Programme annuel de déclaration, publié le 25 mai 2022)
5. [What is new in the Ethics Office?](#) (publié le 27 septembre 2022)
6. [Prevention is better than cure](#) (sur le harcèlement, l'abus de pouvoir et les représailles, publié le 26 octobre 2022)
7. [Updated rules on Outside activities](#) (publié le 6 décembre 2022)
8. ['Tis the season...for giving and receiving](#) (publié le 7 décembre 2022)
9. [They came, they saw...they learned...](#) (sur la mission conjointe du Bureau de l'inspecteur général, du Bureau du Médiateur et du Bureau de la déontologie, publié le 21 décembre 2022)