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-quinzième session
Rome, 13-17 mars 2023
Rapport annuel de l'Inspecteur général – 2022

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

M. Mika Tapio
Inspecteur général, Bureau de l'Inspecteur général
Tél.: +39 06 5705 1900 – Courriel: Inspector-general-office@fao.org

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

NL226/f

RÉSUMÉ

- Le présent rapport annuel de l'Inspecteur général, soumis au Directeur général et au Comité financier conformément au paragraphe 57 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général (la Charte), donne un aperçu des activités de ce bureau du 1er janvier au 31 décembre 2022.
- En 2022, le Bureau de l'Inspecteur général (le Bureau) a publié 12 rapports d'audit définitifs, une note consultative sur les questions d'audit, 25 rapports d'enquête et 13 notes d'enquête. À la demande de deux pays membres, sept rapports d'audit ont été mis à leur disposition.
- À la clôture, des travaux étaient en cours sur 25 missions d'audit et de conseil et on comptait 136 enquêtes en instance.
- Le Bureau a reçu 288 nouvelles plaintes durant l'année, contre 214 en 2021, ce qui représente une augmentation de 35 pour cent. À l'issue du processus de réception de ces plaintes, 103 dossiers ont été ouverts en vue d'un examen plus approfondi.
- Le nombre de demandes formulées par la direction afin d'obtenir un avis du Bureau, 174 au total, était en léger recul par rapport à 2021 (188 demandes); 62 pour cent d'entre elles portaient sur des accords de partenariat, des accords de projet ou des questions liées à l'intégrité.
- Au 31 décembre 2022, 370 mesures convenues étaient en attente de mise en œuvre par la direction de la FAO, soit une diminution de 2 pour cent par rapport à 2021. Il n'en reste pas moins que 42 pour cent des mesures convenues étaient en instance depuis plus de deux ans et que l'échéance était dépassée pour 27 pour cent. Par ailleurs, quinze mesures convenues étaient en instance depuis plus de six ans.
- À la fin de l'année, le Bureau affichait un excédent budgétaire de 262 000 USD. Cette situation est principalement due à des crédits supplémentaires d'un montant de 435 000 USD, alloués en mai 2022, et à une réduction des dépenses de personnel de 200 000 USD, du fait de postes non pourvus.
- L'Inspecteur général confirme l'indépendance du Bureau sur le plan opérationnel et l'absence d'ingérence de quelque nature que ce soit dans l'exercice de ses travaux en matière d'audit et d'enquête durant la période de présentation des résultats.

OBSERVATIONS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Directeur général se félicite du travail accompli par le Bureau de l'Inspecteur général en 2022. Celui-ci a amélioré sa visibilité au sein de l'Organisation grâce à des activités de communication et de sensibilisation et a fait preuve de disponibilité à l'égard du personnel du siège et hors siège en matière d'orientations et d'informations. Il a par ailleurs donné des avis précieux à la direction sur diverses questions, notamment les politiques de la FAO, les accords avec les donateurs et la gestion des risques. Le Bureau joue aussi un rôle important en attirant l'attention de la direction sur des risques nouveaux.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité financier est invité à prendre note du rapport annuel de l'Inspecteur général pour l'année 2022.

Projet d'avis

Le Comité financier:

- **s'est félicité de la qualité du rapport et de l'analyse des questions présentées, qui offrent un aperçu complet et informatif des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général en 2022;**
- **s'est félicité de l'augmentation des ressources allouées au Bureau afin de soutenir ses enquêtes et a noté que le nombre de plaintes déposées continuait de baisser;**
- **a salué le lancement du nouveau service de signalement de la FAO qui permet de faire part d'allégations de faute au Bureau de l'Inspecteur général ou de représailles au Bureau de la déontologie, ce qui constitue un perfectionnement des mécanismes de signalement déjà en place;**
- **a noté avec inquiétude le nombre élevé de mesures convenues pour lesquelles l'échéance était dépassée, certaines d'entre elles étant en suspens depuis plusieurs années, et a demandé instamment à la direction d'accélérer leur mise en œuvre, en mettant l'accent sur celles qui étaient jugées à haut risque;**
- **s'est dit rassuré que l'Inspecteur général ait confirmé l'absence d'une quelconque ingérence ou obstruction dans les activités du Bureau, et s'est félicité de l'appui accordé par le Directeur général aux travaux du Bureau;**
- **a fait bon accueil à l'examen que l'Inspecteur général a mené sur la Charte du Bureau de l'Inspecteur général et a estimé comme celui-ci qu'aucune modification n'était nécessaire à l'heure actuelle;**
- **a demandé que l'Inspecteur général continue d'examiner la Charte périodiquement, comme indiqué au paragraphe 72 de celle-ci, et qu'il propose d'y apporter des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité consultatif de contrôle et approbation par le Directeur général.**

Rapport annuel du Bureau de l'Inspecteur général – 2022

Table des matières

Avant-propos de l'Inspecteur général 5
I. Introduction 7
II. Mandat et mission 7
III. Charte 7
IV. Déclaration d'indépendance 7
V. Vérification interne 8
VI. Communication de rapports d'audit 14
VII. Enquêtes 14
VIII. Activités de conseil 21
IX. Activités de collaboration 22
X. Activités de coopération avec les autres bureaux des services de contrôle du système des Nations Unies 23
XI. Activités de communication 24
XII. Activités du Programme d'assurance qualité et d'amélioration 24
XIII. Intégration des questions de genre 24
XIV. Gestion des ressources 25
XV. Indicateurs de performance 28
Annexe A. Résumé des rapports et des notes d'enquête de 2022 et recommandations en suspens remontant à l'année précédente 30
Annexe B. Liste des sigles et des acronymes 39

Avant-propos de l'Inspecteur général

J'ai le plaisir de présenter au Directeur général, au Comité consultatif de contrôle et au Comité financier le rapport annuel du Bureau de l'Inspecteur général pour l'année 2022.

Le retour à une situation normale, après la pandémie de covid-19, a permis au personnel du Bureau de repartir en mission (mais pas encore au même niveau que par le passé). Des réunions en présentiel sont aussi de nouveau organisées. La mise en œuvre de la Stratégie du Bureau pendant la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2025 est dans sa deuxième année et l'accent est mis sur le renforcement de la communication externe, de la collaboration au sein des bureaux et de l'échange de connaissances.

L'exécution du plan biennal de travail d'audit interne pour 2022-2023, définitivement arrêté en février 2022, a avancé de manière satisfaisante, bien que certains audits de 2021 aient pris du retard et ne soient pas encore achevés. Pendant l'année, douze rapports d'audit et une note consultative ont été publiés. Au 31 décembre 2022, dix-huit missions d'audit et missions consultatives étaient par ailleurs sur le point d'être achevées.

S'agissant des audits à l'échelle de l'Organisation, le Bureau a conclu que les principales améliorations nécessaires en matière de contrôles internes concernaient deux domaines, d'une part la gouvernance et la mise en œuvre du portefeuille de projets du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) et, d'autre part, la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Dans ces deux domaines, la mise en œuvre de seize des mesures convenues était considérée comme hautement prioritaire.

En ce qui concerne les vérifications sur le terrain, le Bureau a publié des rapports sur trois bureaux sous-régionaux. Ces audits ont permis de constater que les bureaux sous-régionaux avaient offert l'appui technique et programmatique attendu aux bureaux de pays de leurs régions respectives. Leurs responsabilités en matière de soutien opérationnel, par exemple quant à la gestion des ressources humaines, aux questions financières et aux achats, n'étaient toutefois pas claires et n'étaient pas liées aux décisions concernant l'allocation des ressources.

Le Bureau a continué de manifester des préoccupations quant aux points faibles récurrents s'agissant des contrôles internes au sein des bureaux décentralisés et une mission consultative a été lancée pendant l'année afin de contribuer au renforcement des capacités de gestion de deuxième ligne, c'est-à-dire les divisions de l'Organisation au siège et les bureaux régionaux, en ce qui concerne les techniques et les outils de suivi à distance de la mise en œuvre des contrôles internes.

Le nombre de mesures convenues en instance a fluctué au cours de l'année. Au 31 décembre 2022, elles étaient 370, ce qui traduit une situation stable puisque l'on comptait 379 mesures convenues encore en suspens fin 2021. L'échéance était dépassée pour 27 pour cent d'entre elles.

Le fait que 85 pour cent des mesures convenues avaient dépassé la date butoir fixée par la direction au moment de l'audit a suscité davantage de préoccupations. Le Bureau était certes censé enregistrer une date butoir révisée lorsque la direction estimait que davantage de temps était nécessaire pour mettre en œuvre une mesure convenue donnée, mais le problème de fond est que la direction considère initialement et six fois sur sept qu'il faudra moins de temps pour mettre en œuvre les mesures convenues que ce qui est réellement nécessaire.

La réalisation de produits liés aux enquêtes du Bureau a été de premier ordre. Pendant l'année, 38 notes et rapports d'enquête ont été publiés. Le Bureau a par ailleurs reçu 288 nouvelles plaintes, ce qui représente une augmentation de 35 pour cent par rapport à 2021. Au 31 décembre 2022, chaque enquêteur suivait en moyenne 23 affaires, ce qui constitue un progrès par rapport à la moyenne de 28 affaires par enquêteur relevée fin 2021, mais ce chiffre est encore bien plus élevé que le niveau de référence du Corps commun d'inspection du système de Nations Unies (CCI), à savoir 10 affaires par enquêteur.

Malgré les ressources supplémentaires mises à disposition pour conduire des enquêtes au cours de l'exercice biennal, à savoir deux nouveaux postes d'enquêteur de classe P-3, un poste de jeune cadre de classe P-2 (anciennement connu sous le nom de cadre associé) et 935 000 USD de ressources hors personnel, qui permettent principalement d'engager des consultants pour le travail d'enquête, le Bureau

a des difficultés à traiter rapidement toutes les plaintes du fait de leur nombre croissant. Ainsi, 103 affaires sont restées en instance pendant plus d'un an.

Le Bureau remercie la direction des ressources supplémentaires mises à disposition. Il est toutefois évident que davantage de ressources seront nécessaires au cours du prochain exercice biennal, en particulier sous la forme de postes permanents qui, par rapport aux consultants chargés des enquêtes, offrent plus de continuité et de stabilité à la gestion des affaires dont s'occupe le Bureau.

La direction a aussi approuvé la demande du Bureau de financer, pour un montant de 91 000 USD au cours de l'exercice biennal, une ligne téléphonique institutionnelle et directe qui permette de signaler des comportements répréhensibles. Celle-ci, gérée par un prestataire de services externe, permet à toute personne de l'Organisation ou extérieure de signaler une plainte ou une réclamation au moyen d'un système en ligne disponible en plusieurs langues. Elle permet aussi de contacter un centre d'appel doté de services d'interprétation dans plus de 150 pays.

La Charte du Bureau de l'Inspecteur général reste une base solide pour les activités du Bureau. Par exemple, lors d'échanges avec des donateurs et des partenaires fournisseurs de ressources, le Bureau a pu à de nombreuses reprises faire référence aux dispositions de la Charte sur l'indépendance de l'Inspecteur général et la communication des rapports de vérification. Ces dispositions importantes servent à renforcer la confiance que les parties prenantes manifestent à l'égard des activités du Bureau. Elles ont aussi été utiles dans le cadre de négociations portant sur certaines clauses délicates relatives aux contrôles dans des accords de financement avec des donateurs.

Enfin, le Bureau confirme avec satisfaction qu'il a bien coopéré avec le Directeur général et son équipe de direction de haut niveau au cours de la période considérée, que ses activités d'audit et d'enquête se sont déroulées sans aucune ingérence ni obstruction de quelque nature que ce soit et qu'il accorde une grande valeur au soutien et aux orientations du Comité consultatif de contrôle.

Mika Tapio

Inspecteur général

I. Introduction

1. Le présent rapport annuel de l'Inspecteur général est soumis au Directeur général et au Comité financier conformément au paragraphe 57 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général. Il donne des informations sur un certain nombre de questions, notamment sur les points suivants: les constatations importantes qui découlent des audits et des enquêtes du Bureau et les points faibles systémiques que ces activités ont permis de mettre en évidence; les mesures prises par la direction pour donner suite aux recommandations du Bureau; la communication des rapports d'audit du Bureau; les affaires ayant fait l'objet d'une enquête par le Bureau, leur état d'avancement et leur conclusion, y compris un résumé des constatations et des mesures d'ordre disciplinaire ou administratif prises par l'Organisation; le programme d'assurance qualité et d'amélioration du Bureau; et les ressources du Bureau.

II. Mandat et mission

2. Aux termes de la Charte, le Bureau de l'Inspecteur général assure le contrôle des programmes et des opérations de la FAO au moyen d'audits et d'enquêtes internes. Il a la responsabilité d'évaluer les processus de gouvernance, de gestion des risques et des contrôles de l'Organisation et de contribuer à leur amélioration. Il fournit au Directeur général, ainsi qu'aux responsables des fonctions et programmes examinés, des services indépendants et objectifs d'assurance et de conseil conçus pour apporter une valeur ajoutée et pour améliorer le fonctionnement de la FAO. Le Bureau a aussi la responsabilité d'enquêter sur les allégations de faute impliquant le personnel de l'Organisation et sur les allégations d'actes répréhensibles impliquant des tiers.

3. Dans le cadre de ses audits, le Bureau applique les Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, publiées par l'Institut des auditeurs internes (IIA). Dans le cadre de ses enquêtes, il suit les Principes et directives uniformes applicables aux enquêtes, adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux, et les nouvelles Directives en matière d'enquêtes de la FAO, publiées en avril 2021.

III. Charte

4. La dernière révision de la Charte remonte à 2020. Elle a pris effet, à titre provisoire, le 25 mars 2020, telle qu'approuvée par le Directeur général, puis elle a été modifiée et approuvée par le Comité financier de la FAO à sa 180e session, en juin 2020. Conformément au paragraphe 72 de la Charte, «[l']Inspecteur général examine la Charte périodiquement, mais au moins tous les trois ans, et propose des modifications, le cas échéant, pour examen par le Comité de vérification et approbation par le Directeur général. Toute révision est soumise au Comité financier pour approbation.»

5. En décembre 2022, le Bureau a mené une analyse approfondie de la Charte et a confirmé, comme cela avait déjà été exprimé dans ses rapports annuels de 2020 et de 2021, qu'elle avait apporté une contribution utile au Bureau et qu'aucune modification importante n'était pour l'heure nécessaire. Le Bureau a communiqué son point de vue au Comité consultatif de contrôle et au Directeur général, qui l'ont approuvé.

IV. Déclaration d'indépendance

6. Aux termes de la Charte, l'Inspecteur général confirme au Comité financier, au moins une fois par an, que le Bureau exerce ses activités de façon indépendante au sein de l'Organisation.

7. Pendant la période considérée, l'indépendance opérationnelle du Bureau a continué de reposer, d'une part, sur le fait que l'Inspecteur général rend compte directement au Directeur général et, d'autre part, sur les possibilités d'accès au Comité consultatif de contrôle et au Comité financier dont bénéficie l'Inspecteur général. Les activités d'audit et d'enquête du Bureau n'ont fait l'objet d'aucune ingérence et nulle atteinte à l'indépendance du Bureau n'a été constatée. Dans l'exercice de ses activités, le Bureau a bénéficié d'un appui et d'une coopération sans réserve de la part de la direction. Les pouvoirs délégués à l'Inspecteur général quant au recrutement de fonctionnaires et de ressources

humaines hors fonctionnaires, aux déplacements officiels du personnel du Bureau et aux achats de biens et de services ont contribué à la bonne marche des activités du Bureau.

V. Vérification interne

8. En 2022, les activités de vérification interne du Bureau ont été menées conformément au plan de travail pour l'exercice biennal 2022-2023, approuvé en février 2022 par l'Inspecteur général, après examen du Comité consultatif de contrôle et approbation du Directeur général. Le plan de travail reposait sur une évaluation des risques, qui tenait compte des préoccupations recensées par la direction quant aux risques et aux contrôles. Les missions d'audit du plan de travail ont été réparties entre les deux années. Le plan pour 2022 comprenait dix missions d'audit des fonctions de l'Organisation et six missions d'audit des bureaux décentralisés, si l'on ne prend pas en compte les missions qui dataient de l'année précédente. Le plan de travail comprenait par ailleurs deux missions consultatives.

9. Au cours de l'année, un audit et une mission consultative ont été ajoutés au plan pour 2022. Par ailleurs, à la fin de l'année, le Bureau a examiné le plan afin d'évaluer sa pertinence pour 2023 et de le confirmer. Cette activité a aussi permis d'examiner la disponibilité du personnel nécessaire aux fins de l'exécution du plan et devait donner lieu à des modifications ultérieures aux missions prévues.

10. Les déplacements liés aux audits ont repris au cours de l'année et le Bureau a effectué des missions à Cuba et au Bangladesh.

Éléments marquants des activités de vérification interne

11. Le Bureau a publié une note et 12 rapports d'audit. Au 31 décembre 2022, sur les 25 missions d'audit et missions consultatives en cours, dix-huit étaient au stade de l'établissement du rapport, six au stade du travail sur le terrain et une au stade de la planification.

12. Les rapports d'audit suivants ont été publiés (la note attribuée à l'issue de l'audit figure entre parenthèses)[1]:

- audit de la gouvernance et de la mise en œuvre du portefeuille du Fonds pour l'environnement mondial (AUD0122) (améliorations importantes nécessaires);

- audit d'une sélection de prestations dues au personnel (AUD0222) (quelques améliorations nécessaires);

- audit du Bureau sous-régional de la FAO pour l'Afrique de l'Est (AUD0322) (quelques améliorations nécessaires);

- audit du Bureau de la FAO des urgences et de la résilience (AUD0422) (quelques améliorations nécessaires);

- audit du Bureau sous-régional de la FAO pour les Caraïbes (AUD0522) (améliorations importantes nécessaires);

- audit des achats de services (AUD0622) (quelques améliorations nécessaires);

- audit de la gestion de la santé et de la sécurité au travail (AUD0722) (améliorations importantes nécessaires);

- audit des contrôles sur la paie (AUD0822) (quelques améliorations nécessaires);

- audit du Bureau sous-régional de la FAO pour l'Afrique de l'Ouest(AUD0922) (améliorations importantes nécessaires);

- audit des interventions fondées sur les aides en espèces (AUD1022) (quelques améliorations nécessaires);

[1] Le résumé des observations et des conclusions contenues dans ces rapports est présenté dans un document distinct, portant la cote FC 195/13.2.

- audit de la couverture médicale (assurance) du personnel surnuméraire (AUD1122) (quelques améliorations nécessaires);

- audit de la Division des marchés et du commerce – première partie (AUD1222) (quelques améliorations nécessaires).

Audits à l'échelle de l'Organisation

13. Domaine des programmes et des opérations:

- L'**audit de la gouvernance et de la mise en œuvre du portefeuille du Fonds pour l'environnement mondial** (FEM) a permis d'examiner les risques nouveaux qui étaient associés au passage, en cours, d'une modalité d'exécution directe à une modalité d'exécution principalement indirecte. Les vérificateurs ont conclu que des améliorations significatives s'imposaient dans ce domaine, notamment pour faire en sorte que, s'agissant de la formulation et de la gestion des projets, les responsabilités des différents acteurs du cycle des projets de la FAO correspondent bien à ce qui est défini et pour accroître la certitude que tous les risques associés aux capacités techniques des partenaires sont bien recensés, analysés et atténués.
- L'**audit du rôle du Bureau des urgences et de la résilience (OER) quant à la direction et à la coordination des interventions d'urgence de la FAO et des mesures prises pour renforcer la résilience** a montré que ce bureau avait fait des progrès notoires dans la mise au point et la simplification de son rôle de coordination. Les vérificateurs ont toutefois noté que des améliorations ultérieures étaient nécessaires. Il faut par exemple établir avec les bureaux décentralisés comment peut être répartie l'assistance apportée aux 60 millions de personnes qui se trouvent dans les situations les plus graves d'insécurité alimentaire aigüe.
- L'**audit des interventions fondées sur des aides en espèces** a permis de conclure que la publication de la section 702 du Manuel en 2019 avait comblé une lacune importante en matière de gouvernance et d'exécution des transferts monétaires et que la Division d'appui aux projets et le Bureau des urgences et de la résilience avaient introduit un bon cadre de contrôle au service de la gestion des transferts monétaires. Il a toutefois été noté que des améliorations étaient nécessaires quant à la gestion des bénéficiaires.
- Enfin, l'**audit de la Division des marchés et du commerce (EST)** a permis de conclure que les procédures établies par cette division à des fins de conformité avec les politiques et les règles de l'Organisation étaient globalement suffisantes en ce qui concerne l'environnement de contrôle, la gestion de l'exécution des projets, les contrôles administratifs et financiers et l'égalité de genre.

14. Domaine administratif:

- L'**audit de la gestion de la santé et de la sécurité au travail** a permis de relever qu'il fallait améliorer significativement les dispositifs de gouvernance, les procédures mises en place et les contrôles appliqués dans ce domaine, notamment quant à l'élaboration de normes minimales intéressant l'Organisation et à la réalisation d'une évaluation complète des risques en matière de santé et de sécurité au travail, afin d'orienter les activités correspondantes.
- L'**audit d'une sélection de prestations dues au personnel** a permis de conclure qu'il était possible d'améliorer encore les contrôles visant à lutter contre la fraude dans la gestion des demandes d'indemnités pour frais d'études.
- L'**audit des achats de services** a permis de conclure que les procédures mises en place étaient généralement correctes et respectées. Le Bureau a toutefois formulé des recommandations sur les améliorations restant à apporter, notamment le besoin de renforcer la planification et le suivi des achats dans le cadre des attributions exceptionnelles et des achats directs.
- L'**audit des contrôles sur la paie** n'a révélé aucune erreur dans le cadre des vérifications approfondies du calcul des traitements, des versements effectués et de la comptabilité, ce qui permet de penser que les contrôles sur la paie ont fonctionné correctement pendant la période considérée. Le Bureau a toutefois noté que des améliorations pouvaient être apportées aux

dispositifs de gouvernance relatifs au traitement de la paie, qui génère près de 50 pour cent des dépenses annuelles de la FAO.

- L'**audit de la couverture médicale (assurance) du personnel surnuméraire** a permis de confirmer que d'importantes améliorations ont été introduites dans la gestion du contrat avec l'assureur commercial actuel. Les vérificateurs ont toutefois formulé des recommandations visant à améliorer le suivi des résultats des prestataires de services et du plan d'assurance, ainsi qu'en vue d'établir des procédures de gestion d'un fonds de réserve permettant de faire face aux urgences. Ils ont aussi relevé que, dans le cadre de l'ancien contrat, la FAO avait versé environ 1,8 million d'USD sous forme d'avances, ce qui n'avait pas été établi. La plus grande part de cette somme est irrécouvrable.

Audits concernant le terrain

15. Les **audits des trois bureaux sous-régionaux** ont permis de montrer que ces derniers avaient offert le soutien technique attendu aux bureaux de pays de leurs sous-régions respectives mais que leur rôle d'appui n'était pas bien défini dans d'autres domaines, par exemple quant au soutien opérationnel apporté à la gestion des ressources humaines, à la gestion financière et aux achats. Par exemple, alors que le Bureau régional pour l'Afrique comptait sur ses bureaux sous-régionaux pour être les entités mobilisées en priorité afin d'assister les bureaux de pays, ces bureaux sous-régionaux ne disposaient pas des ressources nécessaires. Faute d'une description détaillée des responsabilités des bureaux sous-régionaux par rapport aux bureaux de pays, ainsi que des indicateurs de performance pertinents correspondants, il était difficile d'évaluer de manière objective leurs résultats et de prendre des décisions en connaissance de cause sur l'allocation des ressources et la délégation de pouvoirs.

16. Le suivi des mesures convenues et la comparaison des résultats des 25 audits de bureaux décentralisés réalisés ces quatre dernières années ont montré que le personnel est davantage sensibilisé aux questions d'éthique et à la prise en compte des questions de genre. Le taux d'achèvement des formations obligatoires sur le comportement requis du personnel de la FAO, sur la prévention de la fraude et sur l'égalité des sexes a fortement progressé: il est passé d'une moyenne d'environ 35 pour cent en 2019 à plus de 85 pour cent en 2022. De même, alors qu'un nombre limité de projets étaient doté d'un marqueur de l'égalité homme-femme en 2019, pratiquement tous les projets comportent en 2022 un tel marqueur, qui indique dans quelle mesure le projet traite les questions d'égalité de genre. Il n'en reste pas moins que les audits des bureaux décentralisés ont permis de conclure que, dans la majorité de ces bureaux, la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne était insatisfaisante ou nécessitait des améliorations importantes, souvent en raison de lacunes constatées dans le contrôle de la gestion des achats, des questions financières, des ressources humaines et des projets.

17. En 2021, le Bureau a mené deux audits thématiques et a publié 28 mesures convenues afin de traiter les causes profondes des problèmes récurrents dans les bureaux décentralisés, mais les mesures convenues sont toutes restées en suspens en 2022. La direction a estimé qu'il fallait plus de temps pour pouvoir les mettre en œuvre globalement, ainsi que pour garantir une action pérenne grâce à leur intégration dans les initiatives en cours visant à améliorer et à transformer les bureaux de pays. Dans l'attente de mesures correctives, les prochains audits des bureaux décentralisés déboucheront certainement sur le même type de conclusions s'agissant de l'évaluation globale des contrôles internes. Le Bureau examine les causes profondes des problèmes systémiques qui rendent les structures de gouvernance et les effectifs inadéquats dans les bureaux de pays, ainsi que les lacunes en matière de risques, de contrôle et de suivi des résultats, et le soutien fourni par la hiérarchie de seconde ligne, c'est-à-dire les divisions du siège et des bureaux régionaux de l'Organisation, aux interventions au niveau national.

18. Par conséquent, afin de soutenir l'Organisation, le Bureau a entrepris pendant l'année une mission consultative visant à renforcer les capacités de la hiérarchie de deuxième ligne quant aux techniques et outils de suivi à distance de la mise en œuvre des contrôles internes dans les bureaux décentralisés. Le Bureau a tenu huit ateliers en ligne et a formé 66 membres du personnel de bureaux régionaux et de divisions du siège à 20 analyses qui permettent de constater l'absence d'anomalies importantes ou de détecter rapidement d'éventuelles lacunes dans les contrôles sur les achats, les

questions financières, les ressources humaines et la gestion des voyages dans les bureaux décentralisés. Lors de ces ateliers, le Bureau a aussi donné des conseils pratiques aux participants sur les bonnes et les mauvaises pratiques dans chaque domaine. Les participants ont considéré en grande majorité (82 pour cent) que les ateliers les aidaient à s'acquitter de leurs fonctions mais les échanges lors des activités et leurs commentaires écrits ont révélé qu'ils ne saisissaient pas précisément quel était leur rôle dans le cadre des fonctions de gestion de deuxième ligne dans les bureaux décentralisés ou qu'ils disposaient de peu de temps pour s'acquitter de ces responsabilités car la priorité pouvait être donnée à d'autres éléments et les ressources étaient réduites à l'extrême. Ces observations correspondent à celles reportées par le Bureau dans sa cartographie des responsabilités décrite ci-après, ainsi que dans l'audit 2021 de la gouvernance et des capacités des bureaux décentralisés.

Cartographie des responsabilités

19. Outre ses activités habituelles de vérification, le Bureau réalise une cartographie des responsabilités. Il s'agit d'un exercice de diagnostic qui permet d'évaluer comment le modèle dit des trois lignes[2] est mis en œuvre à la FAO. Cette activité, qui a été lancée afin d'éclairer l'établissement des priorités et la planification du travail du Bureau, a été axée sur l'analyse des modalités selon lesquelles les fonctions de deuxième ligne faisant rapport au Directeur général adjoint M. Thomas (ressources humaines, achats, finances, voyages, sécurité, technologies de l'information[3], logistique et urgences et résilience), qui fournit des connaissances, un appui et un suivi sur les questions liées aux risques aux autres divisions, bureaux et unités de l'Organisation, s'acquittent de leurs responsabilités et rôles respectifs en matière de risques et de contrôles. L'étude du Bureau a permis de révéler un manque de compréhension cohérente des responsabilités liées à la fonction de deuxième ligne au sein de la FAO. Le Bureau a publié une note consultative sur la cartographie des responsabilités et a présenté ses résultats à M. Thomas, à son équipe et au Bureau du contrôle interne, qui se sont félicités de cette étude et ont commencé à prendre des mesures pour y donner suite.

Mise en œuvre des mesures convenues

20. Au 31 décembre 2022, 370 mesures convenues étaient en attente de mise en œuvre, soit 2,3 pour cent de moins qu'en 2021 (voir le tableau 1). Cette diminution est due au fait que 116 mesures convenues ont été mises en œuvre et classées au cours de l'année et que, dans le même temps, 107 nouvelles mesures ont été convenues.

Tableau 1: Mesures convenues en instance/classées en 2022 et bilan final au 31 décembre 2022

État d'avancement	Mesures
MESURES EN INSTANCE, au 10 janvier 2022	379
MESURES CLASSÉES (-), du 10 janvier au 31 décembre 2022	116
MESURES NOUVELLES (+), du 10 janvier au 31 décembre 2022	107
MESURES EN INSTANCE, au 1er janvier 2023	**370**

21. La date butoir relative à l'application de chaque mesure convenue est fixée par la direction au moment de la publication du rapport d'audit mais, dans la plupart des cas, la direction a modifié cette date ultérieurement, car elle estimait qu'il n'était plus possible de respecter le délai prévu initialement. Le nombre de mesures convenues accusant un retard de mise en œuvre au 31 décembre 2022, par rapport à la date butoir initiale ou révisée, est indiqué dans le tableau 2. Si l'on se fonde sur l'échéance révisée, on constate par conséquent un retard dans la mise en œuvre de 27 pour cent des mesures convenues (101 sur 370).

[2] Il s'agit d'un modèle qui repose sur divers principes et qui est reconnu comme la meilleure pratique à l'échelle mondiale pour aider les organisations à gérer les risques de manière globale.
[3] La ligne de compte rendu relative à la fonction technologies de l'information sous la responsabilité de la Division de la transformation numérique et de l'informatique (CSI) est ensuite passée de M. Thomas au Bureau de l'Économiste en chef.

Tableau 2: Mesures convenues non encore appliquées, en fonction de la date butoir initiale et de la date butoir révisée au 31 décembre 2022

Mise en œuvre	En retard	Dans les temps	Total
Échéance initiale	313 (85 pour cent)	57 (15 pour cent)	**370**
Échéance révisée	101 (27 pour cent)	269 (73 pour cent)	**370**

22. Le pourcentage des mesures convenues datant de plus de deux ans, c'est-à-dire remontant à 2020 ou avant, augmente légèrement: il est passé de 40 pour cent à la fin de 2021 à 42 pour cent à la fin de 2022 (155 sur 370).

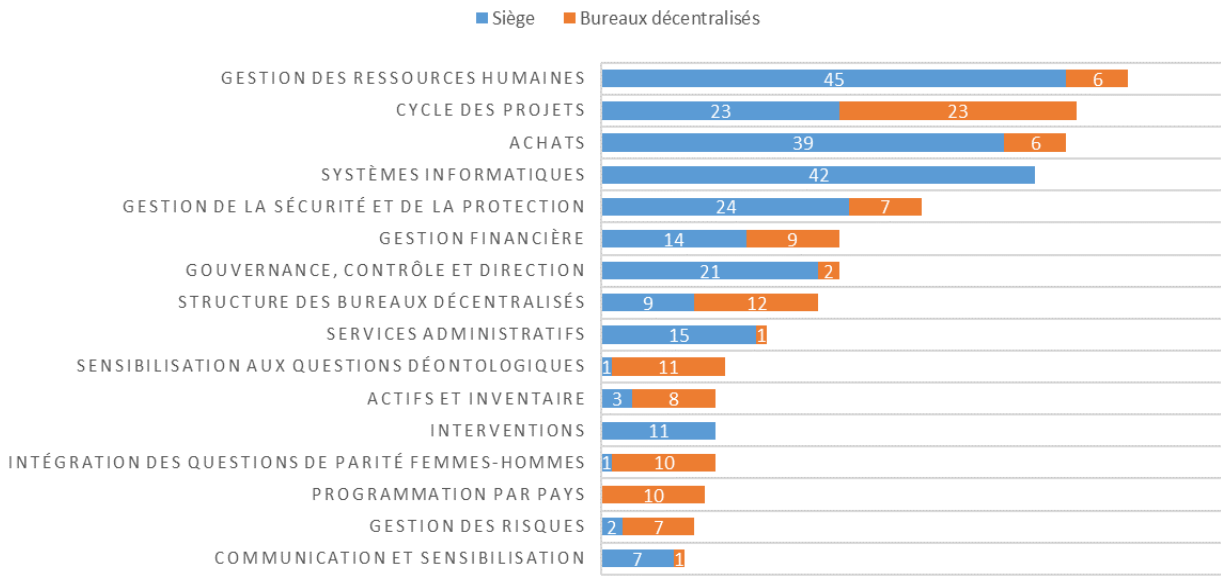
23. Les graphiques 1 et 2 ci-après donnent des précisions supplémentaires sur les 370 mesures convenues en suspens au 31 décembre 2022. Seize domaines d'activité de la FAO et deux entités d'exécution (le siège et les bureaux décentralisés) figurent sur le premier. Les quatre premiers domaines d'activité (ressources humaines, cycle des projets, achats et technologies de l'information) représentent 50 pour cent des mesures convenues en suspens (184). Le deuxième graphique indique le nombre de mesures convenues en suspens pendant la période considérée (2012-2022) et le niveau de risque associé. Ainsi peut-on noter que 20 pour cent d'entre elles (73) sont classées comme étant à risque élevé.

24. Le Bureau collabore régulièrement avec les différentes unités de la FAO responsables de la mise en œuvre des mesures convenues afin d'évaluer les progrès accomplis et de recenser les domaines qui exigent une attention particulière. S'agissant plus précisément des quatre principaux domaines mis en évidence sur le premier graphique, le Bureau constate que:

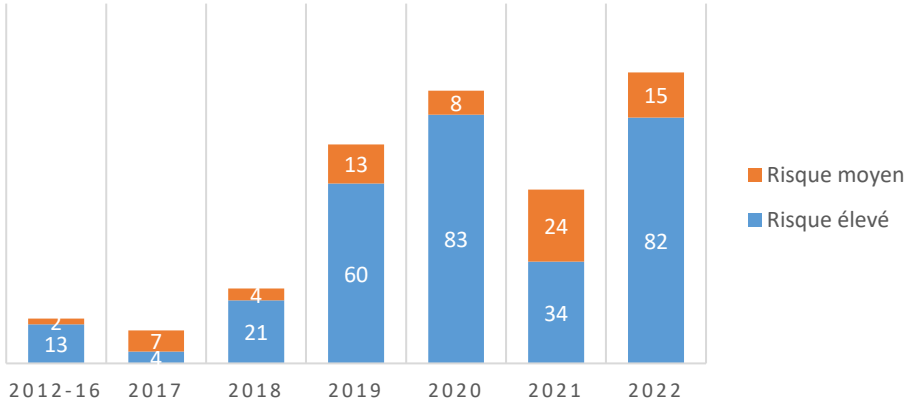
- la Division des ressources humaines (CSH) a mis au point un plan d'action stratégique pour les ressources humaines qui tenait compte des résultats des vérifications récentes du Bureau dans ce domaine (programme de mobilité géographique, ressources humaines hors fonctionnaires, recrutement et entrée en fonction du personnel du cadre organique et apprentissage et formation du personnel);
- la Division d'appui aux projets s'emploie à mettre au point un nouveau modèle d'appui technique aux projets et de perfectionnement du cycle des projets. Par ailleurs, les activités du projet PROMYS consacré au système de gestion du cycle de vie des projets continuent, afin de remplacer et d'améliorer le système d'information de l'Organisation au service du portefeuille de projets et des programmes. À cet égard, la deuxième phase du projet a été lancée en 2022;
- la Division des services logistiques, avec l'aide d'une société de conseil externe, réalise une étude visant à définir le futur modèle d'achats, compte tenu des principaux problèmes recensés dans ce domaine, et à aligner cette fonction sur d'autres initiatives institutionnelles en cours;
- en 2023, la Division de la transformation numérique et de l'informatique lancera la mise en place d'un plan d'action ambitieux visant à renforcer la sécurité des technologies de l'information au sein de l'Organisation, après avoir assuré le financement des dépenses d'équipement en décembre 2022.

25. Cela étant, le Bureau est préoccupé par le fait que la conception, le financement et la mise en œuvre des mesures convenues continuent de nécessiter beaucoup de temps et, de ce fait, d'exposer l'Organisation à des risques élevés.

Graphique 1: Mesures convenues en suspens par domaine et entité de mise en œuvre (siège et bureaux décentralisés), au 31 décembre 2022



Graphique 2: Mesures convenues en suspens par an et par niveau de risque, au 31 décembre 2022



Principaux risques non maîtrisés

26. Dans les cas suivants, l'Organisation est restée exposée aux risques sous-jacents pendant six ans, voire davantage:

- une mesure convenue visant à remédier à l'absence d'accord avec un pays hôte concernant la protection des intérêts de la FAO, ainsi que des immunités et privilèges qui sont reconnus à l'Organisation, est demeurée en attente de mise en œuvre pendant dix ans, en raison des difficultés rencontrées pour parvenir à un accord sur certains points. Les changements fréquents des représentants des autorités nationales ont ultérieurement prolongé les négociations. En mars 2022, la FAO a décidé de suspendre les échanges et, en janvier 2023, le représentant de la FAO a révisé la date d'exécution (décembre 2024). Dans l'attente de la mise au point finale d'un accord avec le pays hôte, la FAO a atténué les risques en menant des échanges approfondis visant à approuver chaque accord de projet et à intégrer des clauses relatives aux immunités et aux privilèges.

- Quatre mesures convenues issues d'un audit de la sécurité informatique réalisé en 2015 sont encore en instance. Un audit de suivi conduit en 2019 a permis d'établir que ces mesures n'avaient pas été appliquées de façon efficace, de sorte que le Bureau a décidé de les reprendre. En 2022, aucun progrès notable n'a été réalisé dans la mise en œuvre de ces quatre mesures convenues mais le Bureau reconnaît, comme indiqué précédemment au paragraphe 24, que la Division de la transformation numérique et de l'informatique a élaboré et financé un plan d'action visant à traiter les mesures convenues en suspens dans ce domaine.
- Dix mesures convenues portant sur les contrats relatifs aux produits d'information et aux activités promotionnelles sont en suspens depuis 2016 en raison du très long processus de mise au point d'une nouvelle section du manuel concernant ce domaine.

VI. Communication de rapports d'audit

27. Conformément aux dispositions de la Charte, la version intégrale d'un rapport donné peut être fournie aux représentants permanents accrédités auprès de la FAO, sur demande écrite de leur part. Par ailleurs, un partenaire institutionnel fournisseur de ressources qui en fait la demande par écrit peut avoir accès aux rapports d'audit complets portant sur des programmes et activités qu'il cofinance. Les représentants permanents et les partenaires institutionnels doivent considérer tout rapport reçu à ce titre comme étant confidentiel et ne doivent en aucun cas divulguer les informations qu'il contient.

28. Durant la période considérée, le Bureau a reçu des demandes formulées par deux Membres et portant au total sur sept rapports d'audit. Tous les rapports demandés ont été transmis dans leur version intégrale, sans modification. Les rapports communiqués en application de la Charte sont les suivants:

- audit de la gestion du dispositif pour les dépenses d'équipement à la FAO (AUD0420);
- audit du cycle des projets, sixième partie sur la prise en compte de la parité femmes-hommes (AUD0920);
- audit de la modalité de mise en œuvre des partenaires opérationnels (AUD1120);
- audit de la nouvelle politique de recouvrement des dépenses (AUD1620);
- audit des interventions de la FAO en Iraq (examen détaillé) (AUD0117);
- audit de la structure de gouvernance et des capacités des bureaux décentralisés (AUD0721);
- audit des problèmes récurrents et systémiques dans les opérations des bureaux de pays de la FAO (AUD1021).

VII. Enquêtes

29. Après les restrictions imposées aux déplacements en raison de la pandémie de covid-19, les membres du Bureau ont recommencé à voyager en 2022 à des fins d'enquête. L'Unité d'enquête du Bureau a organisé des missions sur le terrain, dans des bureaux de quatre régions différentes.

30. Conformément à sa stratégie, le Bureau a axé une partie de son travail sur la sensibilisation au processus d'enquête et aux politiques sous-jacentes en relation avec l'intégrité. Il a tenu un certain nombre de webinaires visant à démystifier les enquêtes et a participé à des webinaires organisés par d'autres bureaux (par exemple sur l'éthique sur le lieu de travail).

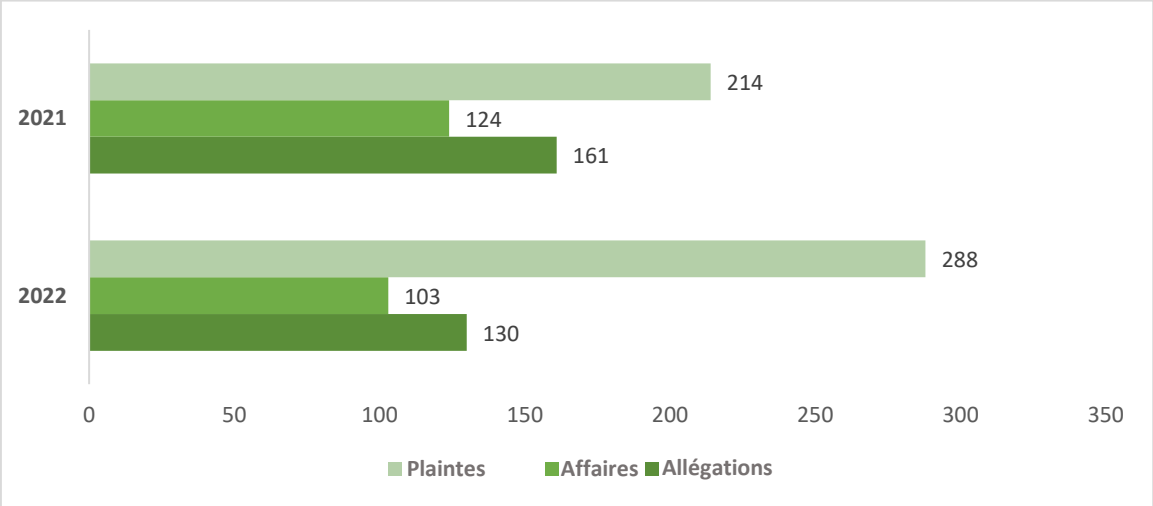
31. Pendant l'année, le Bureau a aussi lancé le nouveau service de signalement de la FAO, outil global et confidentiel hébergé par un prestataire de services indépendant pour le compte de l'Organisation, grâce auquel le personnel de la FAO et toute tierce partie peuvent faire part d'allégations de faute au Bureau de l'Inspecteur général ou de représailles au Bureau de la déontologie. C'est un système de signalement efficace qui renforce les mesures prises par l'Organisation pour promouvoir une culture de l'intégrité selon laquelle il est normal de s'exprimer. La plateforme en ligne contribue également à la visibilité de la FAO et permet aux bénéficiaires et aux personnes vulnérables de dénoncer plus facilement des cas présumés d'exploitation et d'abus sexuels, de manière sécurisée et en toute discrétion. Ce service permet aussi de communiquer les signalements au moyen d'un système en ligne dans plusieurs langues et offre un accès vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept et tous les jours de l'année à un centre d'appel téléphonique doté de

services d'interprétation et disponible dans le monde entier, notamment au moyen d'un numéro de téléphone local dans plus de 150 pays. Le système permet de transmettre automatiquement les plaintes aux bureaux compétents de la FAO, à savoir le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la déontologie, conformément aux politiques en vigueur. La réception et l'examen des plaintes sont ainsi plus rapides et leur gestion est davantage normalisée.

Éléments marquants des activités d'enquête

32. Comme le montrent le graphique 3 et le tableau 3 ci-après, la fonction de réception de l'Unité d'enquête a permis de résoudre un nombre non négligeable de plaintes sans avoir à ouvrir un dossier en vue d'un examen ultérieur et, en conséquence, le Bureau a concentré ses activités sur les questions moyennement et hautement prioritaires. Une même plainte peut donner lieu à plusieurs affaires (par exemple si elle repose sur des allégations sans lien les unes avec les autres contre différents individus ou si les différentes allégations contre un individu font référence à des politiques distinctes de la FAO).

Graphique 3: Nombre de nouvelles plaintes, affaires et allégations en 2021-2022



33. On a observé une augmentation constante des signalements au cours des dernières années, qui se confirme pour la période considérée dans le présent rapport, à savoir 288 plaintes en 2022 contre 214 en 2021, soit une augmentation de 35 pour cent.

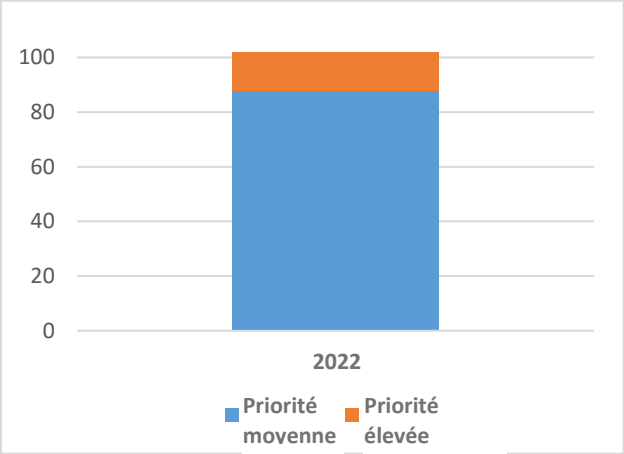
34. À l'étape de la réception, le Bureau attribue une priorité (faible/moyenne/élevée) à chaque affaire en fonction d'un ensemble de critères normalisés, comprenant le type d'allégation, le montant de la fraude présumée et le niveau de responsabilité de la personne mise en cause, afin de faciliter la gestion des ressources limitées allouées aux enquêtes. Comme le montre le tableau 3 ci-après, la fonction de réception a permis au Bureau de clore 121 affaires sans avoir à ouvrir un dossier en vue d'un examen ultérieur. Parmi celles-ci, 55 (45 pour cent) étaient considérées de priorité faible et ont été transmises à d'autres divisions et bureaux de l'Organisation, notamment à la direction (au siège ou dans les bureaux décentralisées), à la Division des ressources humaines, au Bureau juridique, à la Division de la transformation numérique et de l'informatique, aux Services des contrats et achats (CSLP), aux Services de sécurité et à l'Unité de vérification du Bureau. Ces affaires concernaient des questions de gestion, des problèmes interpersonnels et des difficultés dans l'environnement de travail entre différents membres du personnel, des questions liées aux appels d'offres et aux achats avec les fournisseurs, des questions administratives liées au personnel et aux fournisseurs, des préoccupations d'ordre juridique et/ou concernant la réputation ou les problèmes de sécurité des technologies de l'information.

Tableau 3: Affaires communiquées au bureau en 2022 – Vue d'ensemble

État d'avancement des affaires	Nombre d'affaires
Plaintes reçues en 2022	288
Affaires ouvertes en 2022	103
Affaires datant des années précédentes, au 31 décembre 2021	111
Nombre total de dossiers en 2022	214
Nombre total des affaires classées en 2022	78
Nombre de dossiers fin 2022	136
Affaires classées à l'issue d'un examen préliminaire	56
Affaires classées après une enquête	22
Affaires classées au moment de leur réception	121
Affaires en suspens fin 2022	15
Affaires transmises à d'autres bureaux après un examen ou une enquête préliminaire	13
Affaire de priorité faible transmises à d'autres bureaux après réception	55

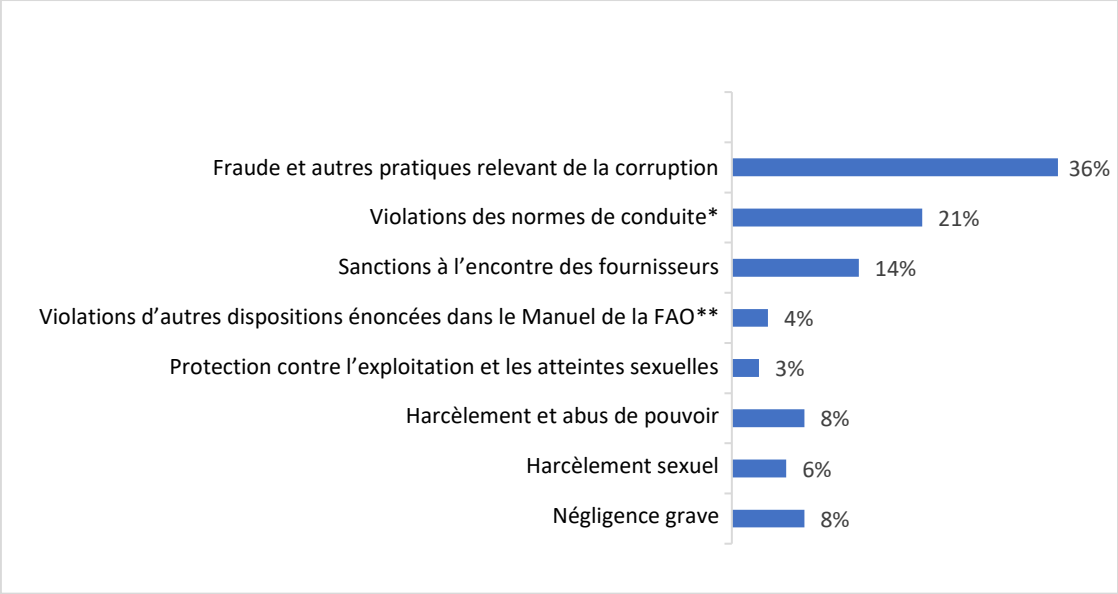
35. Le graphique 4 montre quel niveau de priorité a été attribué aux affaires enregistrées en 2022. Comme indiqué précédemment, la fonction de réception du Bureau a permis d'écarter les affaires de priorité faible, conformément aux dispositions antérieures du Bureau selon lesquelles, même si ces affaires sont recevables, elles ne font pas l'objet d'une enquête. Le Bureau précise que les affaires portant sur des allégations de harcèlement, d'abus de pouvoir (y compris toutes les formes de discrimination), de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles sont d'office considérées comme des questions hautement prioritaires et qu'elles sont en général plus complexes et mobilisent davantage de ressources que les autres (affaires de fraude, par exemple), notamment parce qu'elles demandent d'examiner d'importants volumes de témoignages.

Graphique 4: Niveaux de priorité des affaires enregistrées en 2022



36. Le graphique 5 indique la répartition des allégations enregistrées en 2022.

Graphique 5: Répartition des allégations enregistrées en 2022



* Les violations des normes de conduite sont notamment les suivantes:

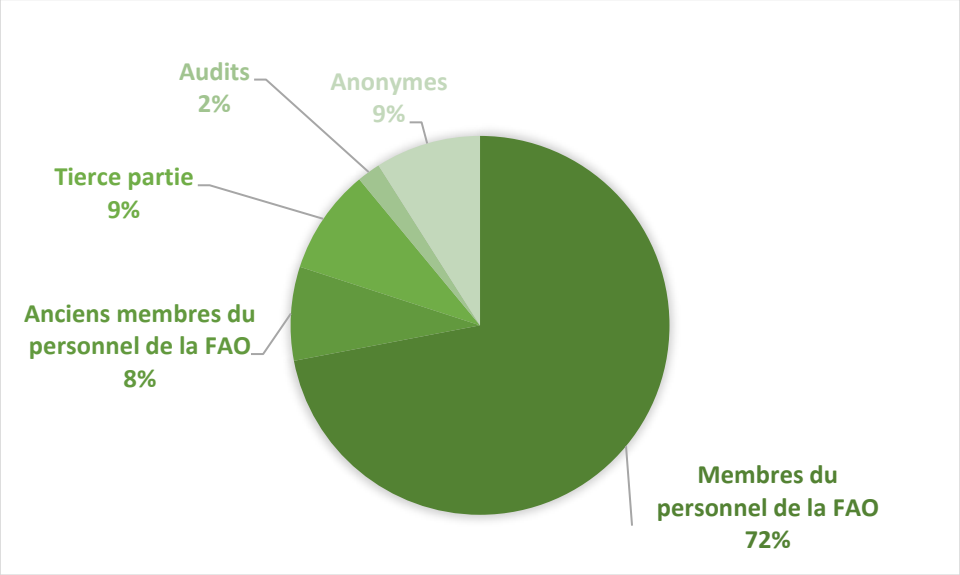
- violation de la politique relative aux Normes de conduite de la fonction publique internationale;
- conflit d'intérêts;
- atteinte à l'image de l'Organisation;
- défaut de coopération avec le Bureau de l'inspecteur général;
- absence de déclaration/divulgation;
- favoritisme;
- négligence dans le règlement de dettes.

** Les violations des autres dispositions énoncées dans le Manuel de la FAO sont notamment les suivantes:

- abus de pouvoir;
- cadeaux inappropriés;
- activités extérieures non autorisées;
- utilisation illicite des ressources de l'Organisation (notamment des ressources informatiques).

37. Comme le montre le graphique 6 ci-après, la majorité des plaintes reçues par le Bureau en 2022 émanaient de membres du personnel; venaient ensuite les plaintes de tiers et les communications anonymes.

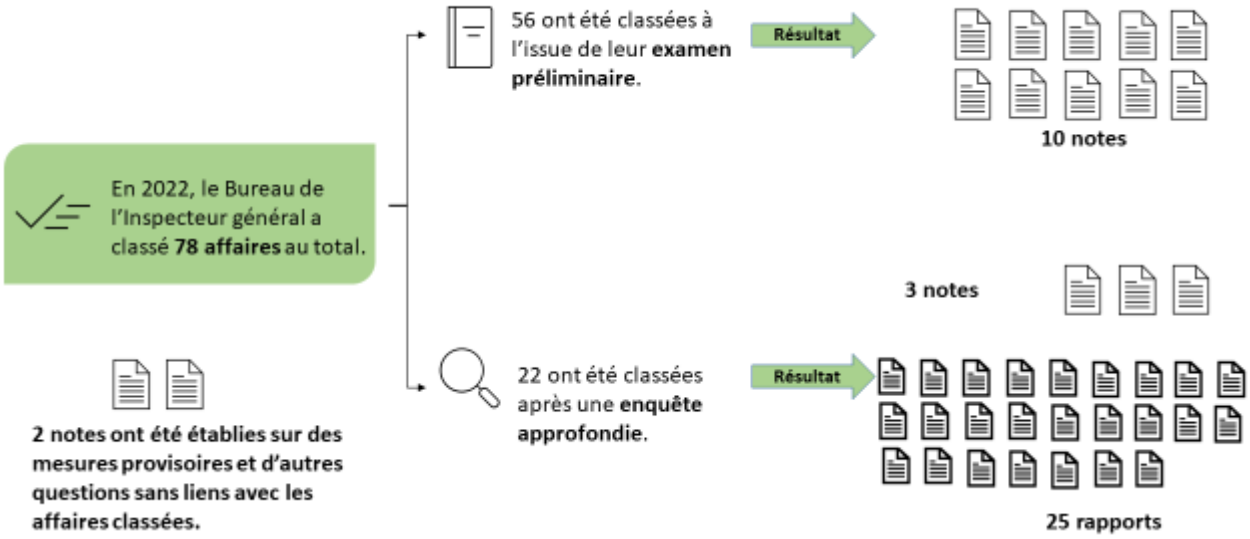
Graphique 6: Origine des plaintes reçues en 2022



38. Comme le montre le tableau 3 ci-avant, le Bureau a commencé l'année 2022 avec 111 affaires en cours. Sur la période considérée dans le présent rapport, il a ouvert 103 nouveaux dossiers, ce qui a porté le nombre total d'affaires à 214. Comme indiqué ci-après, 78 affaires ont été classées, et il restait 136 dossiers encore ouverts à la fin de l'année. La majorité des affaires ont été classées à l'issue de leur examen préliminaire. Pour 96 pour cent des affaires classées après une enquête approfondie, il a été établi que les allégations faisant état de fautes avaient été corroborées par des preuves. Seulement dans un cas, l'allégation s'est révélée non corroborée.

39. Le Bureau élabore des notes d'enquête afin de porter à l'attention de la direction les éventuelles questions mises au jour dans le cadre des examens préliminaires, notamment celles liées à des défaillances des contrôles internes, à l'environnement de travail ou à des comportements du personnel qui n'appellent pas de procédure disciplinaire officielle. Ces notes complètent les rapports que le Bureau établit à l'issue des enquêtes afin de communiquer à la haute direction ses constatations et ses conclusions au sujet des allégations de faute impliquant des membres du personnel de la FAO. Les rapports d'enquête sur des tierces parties (prestataires et partenaires d'exécution, par exemple) sont transmis au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs, conformément aux procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs. On trouvera à l'annexe A des résumés des notes d'enquête (13) et des rapports d'enquête (25) du Bureau, accompagnés des constatations issues des enquêtes et des mesures administratives ou disciplinaires prises sur la base de ces constatations, ainsi que des descriptions de deux notes supplémentaires communiquées à la direction concernant des mesures provisoires et d'autres questions. Pour l'ensemble des autres affaires, les motifs de classement sont consignés dans les dossiers confidentiels du Bureau. Le graphique 7 ci-après indique à quel stade ces 38 notes et rapports d'enquête ont été établis.

Graphique 7: Stades auxquels les produits liés aux enquêtes ont été établis



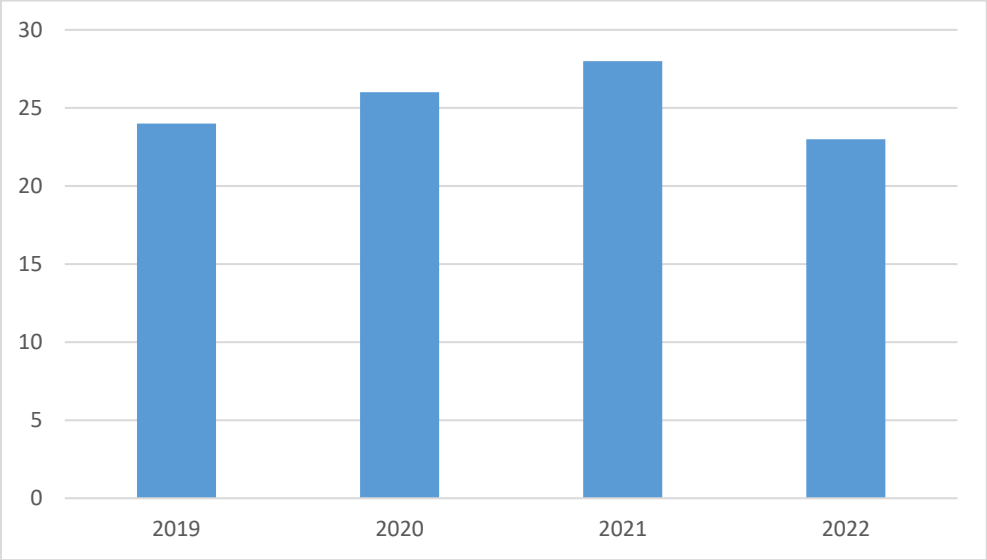
40. Le Bureau a communiqué au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs neuf demandes de suspension temporaire de fournisseurs. Le Comité a répondu positivement à huit de ces demandes en 2022, la dernière étant encore en suspens à la fin de la période considérée. Les enquêtes portant sur les fournisseurs suspendus ont été menées à bien et les rapports correspondants ont été communiqués au Comité, dont on attend la décision sur l'ouverture ou non d'une procédure de sanction, pour chaque fournisseur, à la fin de la période de présentation des rapports. Le Bureau a par ailleurs demandé la prolongation de cinq suspensions temporaires précédemment confirmées par le Comité. Les décisions à cet égard étaient en suspens à la fin de la période de présentation des rapports.

Statistiques relatives à la charge de travail liée aux enquêtes

41. En 2022, le Bureau a été doté de trois postes supplémentaires à des fins d'enquête: un poste de jeune cadre de classe P-2 (anciennement connu sous le nom de cadre associé), un poste d'enquêteur de classe P-3 et un poste de responsable de la réception des demandes, de classe P-3. Le Bureau a aussi reçu des ressources supplémentaires qui lui ont permis d'engager des consultants pour faire face à une charge de travail croissante. Grâce à ces ressources additionnelles, davantage de produits d'enquête ont pu être mis au point et l'amélioration de la fonction de réception a permis de résoudre un plus grand nombre de plaintes sans qu'il ne soit nécessaire d'ouvrir un dossier en vue d'un examen ultérieur. L'augmentation des ressources a aussi eu un effet positif sur la charge de travail de l'Unité alors que les nouvelles plaintes sont toujours plus nombreuses:

- chaque enquêteur (poste permanent de fonctionnaire ou consultant) s'occupait en moyenne de 24 affaires, sur la base d'un total de 214 dossiers en 2022 (contre 31 affaires par enquêteur en 2021);
- le nombre moyen d'affaires en instance par enquêteur, en tenant compte uniquement des postes permanents de fonctionnaires, s'élevait à 23 affaires au 31 décembre 2022 (contre 28 au 31 décembre 2021) (voir le graphique 8 ci-après). Si l'on tient aussi compte des consultants, le nombre moyen d'affaires en instance par enquêteur était de 16 au 31 décembre 2022.

Graphique 8: Nombre moyen d'affaires par enquêteur (fonctionnaires) en fin d'année



Rapports sur des affaires relevant des politiques

Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir (circulaire administrative 2015/03)

42. Durant la période considérée, le Bureau a ouvert onze dossiers au titre de la Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. Quatre de ces affaires ont été classées faute d'éléments pour les corroborer et une a été classée au motif que les allégations n'étaient pas fondées. Six affaires sont en cours d'examen et viennent s'ajouter aux deux cas ouverts avant la période considérée.

43. Parmi les sept dossiers en instance fin 2021, une affaire a été jugée justifiée après enquête, une autre a été transmise à la Division des ressources humaines et deux dossiers ont été requalifiés et considérés comme des violations des Normes de conduite de la fonction publique internationale. Une affaire a été classée faute d'éléments pour la corroborer.

44. Le Bureau a établi trois rapports d'enquête et une note d'enquête exposant ses constatations sur des affaires de harcèlement et d'abus de pouvoir. On trouvera des informations supplémentaires à l'annexe A, notamment les recommandations formulées par le Bureau et les mesures administratives prises par la direction dans ces affaires.

Politique sur la prévention du harcèlement sexuel (circulaire administrative 2019/01)

45. Durant la période considérée, le Bureau a ouvert huit dossiers liés à des allégations de harcèlement sexuel au titre de la Politique sur la prévention du harcèlement sexuel. Trois de ces dossiers ont été classés faute d'éléments pour les corroborer. Les cinq autres affaires sont en cours d'examen.

46. Parmi les huit dossiers en instance fin 2021, deux affaires ont été classées par le Bureau après enquête, l'une ayant été jugée justifiée et l'autre injustifiée faute de preuves suffisantes. Une affaire a été classée à l'issue d'un examen préliminaire, faute d'éléments pour la corroborer et conformément à l'approche de la FAO axée sur la victime en cas de harcèlement sexuel, tel que précisé dans la circulaire administrative 2019/01 (Politique de la FAO relative au harcèlement sexuel). Deux autres affaires ont été classées à l'issue d'un examen préliminaire car les éléments dont on disposait n'étaient pas suffisants. Afin de simplifier et de rendre aussi efficient que possible le processus d'enquête, deux autres dossiers des années précédentes ont été associés à des affaires déjà existantes dans le cadre d'une enquête plus large.

47. Le dernier dossier reporté, qui date de 2021, a été jugé justifié à l'issue d'une enquête menée peu de temps après la fin de la période considérée. À cet égard, des précisions figureront dans le prochain rapport annuel. Au total, au 31 décembre 2022, cinq affaires en rapport avec des allégations de harcèlement sexuel étaient en cours d'examen par le Bureau. Elles ont toutes été reçues en 2022.

48. Le Bureau a établi un rapport d'enquête et une note d'enquête exposant ses constatations relatives aux allégations de harcèlement sexuel. On trouvera des informations supplémentaires à l'annexe A, notamment les recommandations formulées par le Bureau et les mesures administratives prises par la direction dans ces affaires.

Politique de la FAO en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (circulaire administrative 2013/27).

49. Durant la période considérée, le Bureau a ouvert deux dossiers au titre de la Politique en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Une de ces deux affaires a été classée faute d'éléments pour la corroborer, l'autre est toujours en cours d'examen.

50. En 2022, la FAO a contribué au mécanisme de signalement public des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles géré par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) (iReport SEA Tracker). Le Bureau a dûment enregistré toutes les plaintes pour exploitation et atteintes sexuelles reçues en 2022 dans le cadre de ce mécanisme de signalement .

VIII. Activités de conseil

51. Durant la période considérée, le Bureau a fourni des services consultatifs relatifs à certains sujets ou manifestations pour apporter des éclaircissements sur des faits ou communiquer des informations à la direction, afin de faciliter la prise de décisions. Ces activités consultatives consistent la plupart du temps en services de courte durée, qui sont fournis ponctuellement à la direction lorsque celle-ci en fait la demande. Le Bureau a traité 174 demandes de ce type en 2022, soit un peu moins qu'en 2021, année au cours de laquelle il avait reçu 188 demandes. Comme les années précédentes, les services de conseil en matière d'accords relatifs à des partenariats ou des projets ont constitué le principal domaine d'activité, devant les demandes de conseil émanant de la direction sur l'intégrité, la gestion des risques, les contrôles internes et les questions de prévention de la fraude, l'examen des nouvelles politiques et les contributions aux évaluations externes.

52. Le Bureau a participé à un certain nombre de négociations concernant des accords avec des donateurs, à titre consultatif. Avec certains donateurs, les négociations ont été particulièrement longues et difficiles en raison de désaccords sur les clauses relatives aux audits, aux vérifications et/ou aux enquêtes. Le Bureau continue de tirer la sonnette d'alarme à ce sujet car de nombreux risques sont associés à certaines demandes et conditions formulées par les nouveaux donateurs. Ces risques peuvent avoir des conséquences négatives à long terme sur l'efficience de l'Organisation qui ne sont pas compensées par les avantages financiers que représentent l'obtention de financements de projets supplémentaires. Le Bureau a vivement recommandé à l'Organisation d'établir des principes généraux qui lui permettent d'accepter des contributions volontaires pour mettre en œuvre ses programmes et projets approuvés, y compris des lignes rouges infranchissables en ce qui concerne le devoir de diligence des donateurs, le suivi, les activités de supervision et les conditions en matière d'information.

53. Le Bureau a aussi participé, en tant qu'observateur, aux travaux du Bureau du contrôle interne, du Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, du Comité des placements et du Conseil d'administration de la Mutuelle de crédit de la FAO.

IX. Activités de collaboration

Collaboration avec les autres fonctions de contrôle

54. Le Bureau a coopéré étroitement avec le Commissaire aux comptes de la FAO (en la personne du Contrôleur et Vérificateur général des comptes de l'Inde). Il s'est consacré en premier lieu à la coordination des plans de travail et à l'échange d'informations sur certains audits, par exemple celui du Commissaire aux comptes sur le Système mondial de gestion des ressources de la FAO. Le Bureau a aussi aidé le Commissaire aux comptes dans le cadre de la rédaction des rapports pertinents de l'Organisation sur les projets d'urgence dans les bureaux décentralisés, à des fins de planification du travail. Le Commissaire aux comptes a été mis en copie de tous les rapports finaux d'audit interne.

55. Le Bureau se félicite de l'arrivée de la nouvelle directrice du Bureau de l'évaluation (OED), Mme Clemencia Cosentino. À la demande de celle-ci, le Bureau réalise actuellement un audit du Bureau de l'évaluation et axe ses vérifications sur l'administration. Cet audit était au stade du travail sur le terrain à la fin de l'année. Le Bureau a aussi coordonné ses activités avec celles du Bureau de l'évaluation dans le cadre des audits intéressant la Représentation de la FAO en Somalie, les interventions fondées sur des transferts de type monétaire, les procédures d'établissement des rapports sur les objectifs de développement durable (ODD) et le Bureau sous-régional de la FAO pour les Caraïbes. Il a aussi communiqué au Bureau de l'évaluation, à la demande de celui-ci, des avis sur des questions relatives à la gestion du budget. Le Bureau de l'évaluation a été systématiquement mis en copie des rapports finaux d'audit interne.

56. Le Bureau a participé aux trois réunions du Comité consultatif de contrôle de la FAO. Ses activités d'audit et d'enquête ont figuré à titre de point permanent à l'ordre du jour de ces réunions. L'Inspecteur général et le Comité ont en outre tenu une séance privée lors de chaque réunion. Les questions particulièrement importantes qui intéressent le Bureau, pour lesquelles l'avis du Comité était jugé des plus précieux, étaient liées aux mesures convenues en suspens et au soutien que le Bureau apporte à la direction dans le traitement des mesures convenues jugées prioritaires, au volume de travail et aux contraintes qui pèsent sur les ressources au service des enquêtes du Bureau et aux enseignements tirés du processus de cartographie des responsabilités en matière d'assurance des fonctions de l'Organisation (voir le paragraphe 19). Le Bureau se félicite de l'appui apporté par le Comité à son travail et a accueilli avec intérêt toutes les recommandations formulées par celui-ci à son intention.

Collaboration avec les principaux bureaux garants de l'intégrité

57. Dans le cadre de la promotion de la déontologie, de l'intégrité, de la prévention de la fraude et de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein de l'Organisation, le Bureau a collaboré étroitement avec le Bureau de la déontologie, le Médiateur, la Division des ressources humaines, le Bureau juridique, le Conseiller du personnel et le Bureau des urgences et de la résilience. Il a par exemple eu des échanges réguliers avec la Division des ressources humaines en vue de préciser certains points et de coordonner les questions liées aux activités d'enquête, par exemple quant aux suspensions et aux mesures de protection.

58. Dans le cadre d'une mission menée conjointement à Budapest avec le Fonctionnaire chargé des questions de déontologie et le Médiateur, l'Inspecteur général a rencontré les membres de la direction et du personnel du Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale et du Centre des services communs (CSLC) afin de mieux connaître les activités menées dans la région, d'examiner des questions d'ordre confidentiel avec des membres du personnel et de donner des informations sur la déontologie, le règlement des conflits et les enquêtes.

X. Activités de coopération avec les autres bureaux des services de contrôle du système des Nations Unies

59. Conformément à sa Charte, le Bureau de l'Inspecteur général travaille en liaison et en coopération avec les bureaux des services de contrôle interne des autres organisations du système des Nations Unies afin de contribuer à l'adoption des meilleures pratiques et à la cohérence de ces services. Pendant la période considérée, le Bureau a coopéré avec les bureaux de contrôle du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales.

60. La 14e conférence annuelle des Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies (UN-RIAS) s'est tenue à Vienne en septembre 2022. Elle a été organisée conjointement avec la 51e conférence des Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies et des institutions financières multilatérales (RIAS). Le Bureau de l'Inspecteur général a assisté aux deux conférences, a participé en tant qu'intervenant à un débat sur les relations avec les donateurs lors de la conférence de l'UN-RIAS et a animé durant la conférence du RIAS une table ronde consacrée aux points de vue des parties prenantes sur l'audit interne. En outre, durant l'année, le Bureau a participé à une réunion virtuelle de l'UN-RIAS sur le principe de l'audit unique et a contribué aux sondages en ligne lancés par différentes organisations faisant partie de l'UN-RIAS sur le contrôle de la gestion et les procédures de recouvrement des coûts.

61. L'Inspecteur général assure la vice-présidence de l'UN-RIAS depuis septembre 2022. Il est également le coordonnateur de l'UN-RIAS pour les relations avec le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion.

62. Le Bureau a participé à trois réunions en ligne et une réunion en présentiel des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (UN-RIS). Il a également assisté à la 22e Conférence des enquêteurs internationaux, organisée en mai 2022 à Luxembourg. Par ailleurs, il a contribué à des enquêtes comparatives sur les systèmes de gestion des cas et sur les allégations de comportement abusif.

63. En octobre 2022, le Bureau a lancé un sondage pour réunir des informations sur les ressources financières et humaines consacrées aux audits et enquêtes internes dans les entités des Nations Unies, à des fins de comparaison. Vingt-deux bureaux, dont celui de la FAO, ont répondu à ce sondage. Les résultats seront utilisés par le Bureau notamment pour appuyer ses demandes de ressources pour l'exercice biennal 2024-2025 à venir.

64. Dans le cadre des relations continues et des échanges d'informations entre les organismes ayant leur siège à Rome, le Bureau a organisé à l'intention de ses collègues des bureaux des services de contrôle interne du FIDA et du PAM un atelier consacré aux considérations relatives à la probité dans le domaine des achats. Les participants à l'atelier se sont penchés sur les principes de probité dans le processus d'achat et sur la manière dont cette dernière est garantie par les contrôles internes mis en place pour lutter contre les risques de fraude.

65. Le Bureau est membre du Digital Investigators Group, qui comprend des spécialistes de l'investigation numérique de bureaux et d'organismes des Nations Unies ainsi que d'organisations internationales telles que le Bureau des services de contrôle interne, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le PAM, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale. Le groupe se réunit une fois par mois pour examiner des sujets relatifs à l'investigation numérique qui présentent un intérêt commun (dernières évolutions technologiques en matière d'outils d'investigation scientifique, partage des connaissances et des expériences, notamment sur les solutions aux questions techniques complexes ou inhabituelles, et possibilités de formation, par exemple). Le Digital Investigators Group a également élaboré des directives et des procédures applicables à son domaine d'activité.

66. Enfin, le Bureau a apporté des contributions à l'examen réalisé par le Corps commun d'inspection du système de Nations Unies sur: i) les politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être; et ii) les mécanismes de reddition de comptes dans les organisations du système des Nations Unies.

XI. Activités de communication

67. Conformément à sa Stratégie pour 2021-2025, le Bureau de l'Inspecteur général a consacré du temps et des ressources au renforcement de ses activités de communication externe en 2022, avec le mot d'ordre «démythifier le Bureau de l'Inspecteur général et montrer l'impact de ses activités». Le Bureau s'est employé activement à organiser des séances d'information sur la gestion et à animer ou co-animer des webinaires à l'intention des personnes employées par la FAO; il a en outre publié quatre bulletins sur les activités relevant de son mandat et les résultats obtenus. Il a également commencé à réviser les pages de l'intranet et d'internet qui lui sont consacrées.

XII. Activités du Programme d'assurance qualité et d'amélioration

68. Conformément à la Charte du Bureau, l'Inspecteur général conduit un programme d'assurance qualité et d'amélioration.

69. Le Bureau a actualisé le programme d'audit des bureaux décentralisés en tenant compte des changements apportés au Manuel de la FAO et des améliorations des contrôles internes dans certains domaines de risque. Par ailleurs, le Bureau a élaboré un nouveau programme d'audit standard pour l'examen des divisions techniques du siège. Il améliore en outre graduellement ses compétences en matière d'analytique des données et a élaboré dans ce cadre de nouvelles analyses des audits au moyen de macros dans Excel.

70. Conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, le Bureau est tenu de se soumettre au moins tous les cinq ans à une évaluation externe de la qualité de ses pratiques dans ce domaine. La dernière évaluation ayant eu lieu en 2017, le Bureau s'apprête à demander à une entreprise extérieure d'en réaliser une au début de 2023.

71. Dans le cadre de l'amélioration globale de sa fonction d'enquête et conformément aux recommandations issues de l'évaluation externe menée en 2019, le Bureau continue d'examiner régulièrement ses pratiques professionnelles dans ce domaine. Durant 2022, les procédures opérationnelles standard ont été actualisées; deux nouvelles procédures ont été établies (sur l'analyse scientifique et technique et sur les entretiens, respectivement), et ont permis de clarifier certains aspects du processus d'enquête en apportant des détails supplémentaires par rapport aux Directives en matière d'enquêtes. Le Bureau a également achevé la mise en service et le déploiement de son nouveau système de gestion des cas.

XIII. Intégration des questions de genre

72. Au titre de ses priorités stratégiques, le Bureau de l'Inspecteur général s'emploie à intégrer les questions de genre dans ses activités, et à instaurer et maintenir la parité de genre et la diversité au sein de son personnel. L'Inspecteur général a la responsabilité globale des activités du Bureau en matière d'intégration des questions de genre et a nommé une personne chargée de coordonner ces questions ainsi que celles relatives à diversité, en lui fixant un mandat précis. Cette personne assure la liaison entre le Bureau et l'équipe chargée des questions de genre, et participe aux réunions du Réseau de points de contact pour la parité afin de veiller à la sensibilisation à ces questions et de favoriser leur intégration dans les activités du Bureau.

73. Dans le cadre de ses activités d'audit, le Bureau évalue systématiquement les progrès accomplis par la FAO en matière d'intégration des questions de genre dans les audits de bureaux décentralisés et, le cas échéant, dans ses audits à l'échelle de l'Organisation. Sur les 12 rapports d'audit publiés en 2022, cinq faisaient référence à des problèmes d'intégration des questions de genre et aux mesures convenues à cet égard. Le Bureau est également responsable de la mise en œuvre et du suivi de l'indicateur de performance 5 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, lequel définit les exigences en matière d'intégration des questions de genre dans les audits, ainsi que de l'établissement des rapports annuels y afférents. Le Bureau enregistre des résultats exceptionnels au regard de l'indicateur de performance 5 depuis 2017, obtenant chaque année la note la plus élevée – «au-delà des attentes».

74. Le Bureau tient compte des questions de genre à tous les niveaux de son processus de recrutement, ce qui lui permet d'assurer un équilibre raisonnable entre les genres dans les différentes classes et de dépasser les objectifs globaux de parité des genres, avec 52 pour cent de femmes et 48 pour cent d'hommes au sein de son personnel. Les membres du personnel du Bureau sont tenus de suivre les cours en ligne obligatoires sur les sujets qui traitent directement ou indirectement des questions de genre.

XIV. Gestion des ressources

Ressources financières

75. Le Bureau a terminé l'année 2022 avec un excédent de 262 000 USD. L'excédent provient principalement d'un crédit budgétaire supplémentaire de 435 000 USD octroyé par la direction en mai 2022 pour renforcer les capacités d'enquête du Bureau, ainsi que d'économies réalisées sur les dépenses de personnel (200 532 USD) en raison de retards pris dans les recrutements planifiés.

76. La répartition des dépenses du Bureau en 2022 est présentée dans le tableau 4.

Tableau 4. Dépenses du Bureau de l'Inspecteur général en 2022*

Dépenses	Budget	Pré-engagements et chiffres effectifs	% du total des dépenses	Solde (excédent/déficit)
Dépenses de personnel	4 596 732	4 396 200		200 532
Consultants	852 858	736 874		115 984
Voyages	125 000	163 940		-38 940
Autres dépenses (hors personnel)	195 500	249 859		-54 359
Formation	61 500	31 099		30 401
Sous-total	**5 831 590**	5 577 972		**253 618**
Recettes supplémentaires	5 000	12 976		7 976
Total				**261 594**

* Chiffres préliminaires fondés sur les données extraites du système intégré de gestion (iMIS) le 24 janvier 2023.

77. Le Bureau prévoit pour 2023 des dépenses supérieures à celles de 2022, et donc l'équilibre ou, plus probablement, un petit déficit en fin d'année. Les principales raisons sont les suivantes: i) le crédit budgétaire reçu en mai 2022 a été octroyé pour l'ensemble de l'exercice biennal 2022-2023; ii) les effectifs du Bureau étant désormais au complet, aucune économie liée à des vacances de poste n'est prévue en 2023; et iii) les déplacements vont continuer d'augmenter avec la normalisation de la situation après la pandémie de covid-19. Compte tenu de la croissance du nombre de plaintes reçues et de la participation du Bureau à diverses initiatives de la FAO en faveur de l'intégrité, les ressources allouées aux enquêtes vont vraisemblablement rester totalement exploitées dans un proche avenir. Il est prévu d'engager un plus grand nombre de nouveaux consultants dans les mois qui viennent dans le cadre des activités d'enquête, afin d'aider à traiter les affaires en cours. Pour l'exercice biennal 2024-2025, le Bureau envisage de présenter une nouvelle demande de ressources supplémentaires, et notamment un nombre plus important de postes permanents.

Fonctionnaires et ressources humaines hors fonctionnaires

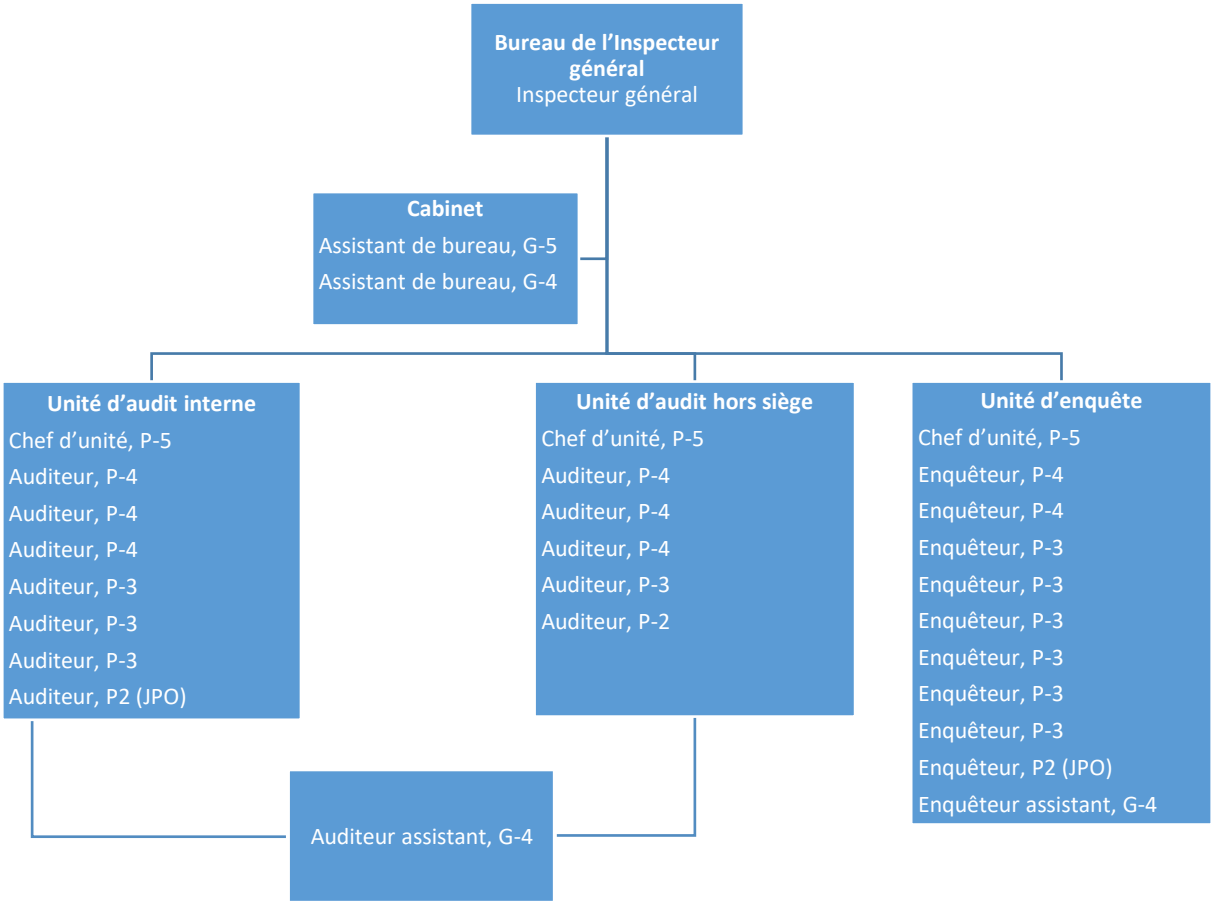
78. Tous les postes approuvés du Bureau étaient pourvus au 31 décembre 2022. Outre son personnel permanent, le Bureau disposait, au 31 décembre 2022, de sept consultants sous contrat (deux pour les audits et cinq pour les enquêtes).

Tableau 5. Effectifs du Bureau de l'Inspecteur général au 31 décembre 2022

	Classe	Hommes	Femmes	Postes vacants	Total
Inspecteur général	D-2	1			1
Assistant de bureau	G-5	1			1
Assistant de bureau	G-4	1			1
Sous-total – cabinet de l'Inspecteur général		**3**			**3**
Audit interne					
Auditeur principal/Chef d'unité	P-5	1	1		2
Auditeur	P-4	3	3		6
Auditeur	P-3	2	2		4
Auditeur	P-2	1*	1		2
Auditeur assistant	G-4		1		1
Sous-total – audit interne		**7**	**8**		**15**
Enquêtes					
Enquêteur principal/Chef d'unité	P-5	1			1
Enquêteur	P-4		2		2
Enquêteur	P-3	2	4		6
Enquêteur	P-2		1*		1
Enquêteur assistant	G-4	1			1
Sous-total – enquêtes		**4**	**7**		**11**
Total – Bureau de l'Inspecteur général		**14**	**15**		**29**

* Administrateurs auxiliaires (JPO)

Graphique 9. Organigramme du Bureau de l'Inspecteur général au 31 décembre 2022



Perfectionnement professionnel

79. En 2022, le plan du Bureau en matière de formation du personnel comprenait des activités de formation en ligne et en personne. Il a été élaboré en tenant compte des besoins de formation des membres du personnel ainsi que des priorités transversales du Bureau en matière de formation. En 2022, le Bureau a organisé sa première formation de groupe en présentiel depuis la pandémie de covid-19, sur le thème «Réaliser des audits à la vitesse du risque». Une autre formation extérieure destinée aux auditeurs a été consacrée à la gestion du risque de responsabilité civile et à l'analyse de données, tandis qu'une formation sur l'entretien d'investigation et l'entretien cognitif a été proposée aux enquêteurs.

80. Durant toute l'année, le Bureau a donné la priorité aux formations obligatoires de la FAO. Le personnel du Bureau a également suivi une formation interne sur les activités relatives aux finances, aux achats, à la gestion des voyages, à l'égalité des genres, à la cybersécurité et à l'analyse scientifique et technique. Les membres du personnel du Bureau ont consacré en moyenne neuf jours à la formation en 2022.

81. Cinq membres du personnel du Bureau ont obtenu des certifications liées à la lutte contre la fraude (spécialiste certifié de la lutte contre la fraude) et à la gestion des risques (certification en assurance de la gestion des risques).

Culture du Bureau

82. Depuis le deuxième semestre 2022, conformément à sa stratégie, le Bureau a axé ses efforts sur la promotion du perfectionnement et de la formation du personnel ainsi que de la coopération et du

partage de connaissances au sein de ses services. Ces activités visent à influer directement sur la motivation, les aptitudes et les compétences des membres du personnel, et à promouvoir une culture bienveillante au sein du Bureau. Le Bureau a organisé en octobre 2022 sa première journée de réflexion pour l'ensemble de son personnel depuis 2018. Le thème de la journée était le renforcement de l'esprit d'équipe.

83. Au cours de l'année, le Bureau a organisé des ateliers conjoints de ses unités d'enquête et d'audit, et a pris un ensemble de mesures concertées pour renforcer la collaboration et améliorer les échanges d'informations entre les deux fonctions. Il a en outre élaboré un modèle pour faciliter le renvoi d'affaires par les auditeurs en vue de la réalisation d'une enquête.

XV. Indicateurs de performance

84. Le Bureau a continué de suivre les indicateurs internes de performance relatifs à ses activités essentielles et à sa gestion, et à en rendre compte au Directeur général et au Comité consultatif de contrôle. Certains taux de réalisation sont en deçà des attentes, en partie du fait du retard accumulé à cause de la pandémie de covid-19 et en partie du fait des absences/congés de maladie de longue durée de membres du personnel durant l'année. Des informations détaillées figurent au tableau 6 ci-après.

Tableau 6. Indicateurs de performance du Bureau de l'Inspecteur général

N°	Indicateur	Cible	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2022
Activités essentielles du Bureau de l'Inspecteur général				
1	Couverture des domaines à haut risque: pourcentage de missions concernant des domaines à haut risque dans le plan de travail d'audit	70 %	63 %	76 %
2	Mise en œuvre du plan de travail d'audit: missions réalisées par rapport aux missions prévues au cours de l'exercice biennal	100 %	84 %	60 %[4]
3	Nombre moyen de jours nécessaires pour mener les missions d'audit à terme (jours facturés)	< 100 jours	111 jours	121 jours
4	Nombre moyen de mois nécessaires pour mener les missions d'audit à terme (depuis le début de la mission jusqu'à la publication du rapport final)	8 mois	12 mois	10,5 mois
5	Taux de satisfaction des clients (sur une échelle de 1 à 6)	> 4,0	5,0	5,1
6	Enquêtes terminées dans les délais	100 %	44 %	45 %
7	Recommandations découlant des enquêtes qui ont été mises en œuvre dans un délai d'un an	> 90 %	56 %	69 %
8	Recommandations issues des audits qui ont été acceptées (mesures convenues)	> 90 %	100 %	100 %
9	Mesures convenues en suspens depuis plus de deux ans	< 10%	40 %	42 %
10	Nombre de rapports d'audit par auditeur	2	1,02	1,09
11	Mesures recommandées par le Comité consultatif de contrôle qui ont été mises en œuvre	100 %	100 %	100 %

[4] Taux exécution du plan de travail biennal 2022-2023 après la première année.

Gestion du Bureau de l'Inspecteur général				
12	Taux de vacance	< 8,5%	4,0 %	0 %
13	Formation obligatoire suivie par le personnel du Bureau de l'Inspecteur général	> 90 %	99 %	98 %
14	Auditeurs titulaires d'un certificat professionnel	100 %	100 %	92 %
15	Journées de formation par membre du personnel du Bureau de l'Inspecteur général	10 jours	11	9
16	Taux d'absentéisme (en dessous de la moyenne de la FAO): congé de maladie non certifié	< 1,7 jour	1,7 jour	1,8 jour
17	Taux d'absentéisme (en dessous de la moyenne de la FAO): congé de maladie certifié	< 7,7 jours	2,1 jours	10,9 jours

Annexe A. Résumé des rapports et des notes d'enquête de 2022 et recommandations en suspens remontant à l'année précédente

Tableau 1. Résumé des rapports et notes d'enquête de 2022 et des mesures prises par la direction concernant des personnes employées par la FAO

INV0122 (JUILL.-2022)	Le Bureau a conclu que le chef d'un bureau décentralisé avait demandé à l'une des personnes travaillant sous sa supervision de fournir des informations inexactes ou erronées, n'avait pas communiqué certains éléments pertinents en sa possession qui auraient été nécessaires pour permettre à l'Organisation de gérer les conséquences d'un accident de la route mortel, et n'avait pas apporté de soutien à ladite personne à la suite de l'accident, ce qui constituait une négligence grave aux termes de la circulaire administrative 2016/23, et représentait qui plus est une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330 du Manuel. Étant donné que le fonctionnaire mis en cause a quitté l'Organisation, la décision d'imposer la mesure disciplinaire de suspension sans traitement pendant une semaine n'a pas pu prendre effet. Une note a été ajoutée à son dossier.
INV0222 (JUIN-2022)	Le Bureau a conclu qu'un membre du personnel de projet recruté sur le plan national avait sciemment transmis des demandes erronées de remboursement de frais de voyage et n'avait pas respecté la confidentialité pendant l'enquête, en violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A) et des Directives de la FAO en matière d'enquêtes (mars 2021), ce qui constituait une conduite incompatible avec les obligations énoncées dans le contrat que l'intéressé avait passé avec la FAO. Le contrat de service de la personne concernée a été résilié, et des mesures ont été prises pour récupérer la somme de 5 082,08 USD qui avait été indûment remboursée.
INV0322 (JUILL.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un membre du personnel de projet recruté sur le plan national avait sciemment transmis des demandes erronées de remboursement de frais de voyage et n'avait pas respecté la confidentialité pendant l'enquête, en violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A) et des Directives de la FAO en matière d'enquêtes (mars 2021), ce qui n'était pas compatible avec les obligations énoncées dans le contrat que l'intéressé avait passé avec la FAO. Le contrat de service de la personne concernée a été résilié, et des mesures ont été prises pour récupérer la somme de 6 022,47 USD qui avait été indûment remboursée.
INV0422 (JUILL. 2022)	Le Bureau a conclu que le chef d'un bureau décentralisé s'était conduit de manière inconvenante et importune à l'égard d'une personne occupant un poste de consultant, et avait abusé de sa position d'autorité pour intervenir indûment dans la carrière de cette dernière et influer sur ses conditions d'emploi, ce qui constituait une violation de la politique en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir et des Normes de conduite de la fonction publique internationale, et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au moment de la publication du présent rapport annuel.

INV0522 (JUILL.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un consultant d'un bureau décentralisé avait eu des relations sexuelles avec deux femmes de la communauté locale vivant dans une situation de vulnérabilité et que le consultant s'était comporté à l'égard de collègues d'un autre organisme des Nations Unies d'une manière qui ne correspondait pas aux valeurs inscrites dans les Normes de conduite de la fonction publique internationale et n'était pas adaptée à un lieu de travail fondé sur le respect mutuel. Le Bureau a considéré que ces comportements constituaient une violation de la circulaire administrative 2013/27 sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A), et n'étaient par conséquent pas compatibles avec les obligations énoncées dans le contrat du consultant. Le contrat du consultant a été résilié et son nom a été ajouté à la base de données ClearCheck.
INV0622 (JUILL.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un retraité et consultant régulier de la FAO avait omis de déclarer qu'il avait un intérêt personnel dans un fournisseur de l'Organisation, ce qui interférait avec son aptitude à assurer des fonctions officielles à la FAO, avait utilisé sa position au sein de la FAO au profit du fournisseur et, dernier point, avait, une fois à la retraite, pris un emploi chez le fournisseur, ce qui contrevenait aux Normes de conduite de la fonction publique internationale et à la section 507 du Manuel de la FAO, et constituait par voie de conséquence une conduite incompatible avec les obligations énoncées dans les contrats de consultant que la FAO passait avec ses retraités. Une note a été ajoutée au dossier de l'intéressé.
INV0722 (AOÛT-2022)	L'Inspecteur général a conclu que les données probantes issues d'une enquête étaient insuffisantes pour considérer qu'un membre du personnel investi de responsabilités d'encadrement avait fait des avances et des remarques embarrassantes à caractère sexuel à une personne employée par la FAO travaillant sous sa supervision ou commis d'autres infractions à la Politique de la FAO relative au harcèlement sexuel (circulaire administrative 2019/01) ou aux Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). En conséquence, le Bureau n'a pas recommandé d'engager de procédure disciplinaire.
INV0822 (AOÛT-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait déclaré à tort que sa famille avait l'intention de s'installer dans un nouveau lieu d'affectation, ce qui avait entraîné le versement par l'Organisation d'une indemnité d'installation et l'achat de billets d'avion pour les membres de la famille pour un montant supérieur à celui auquel l'intéressé avait droit. En outre, le Bureau a conclu que le membre du personnel avait invoqué un faux motif pour demander la délivrance d'une note verbale de façon à obtenir un visa plus facilement. Le Bureau a considéré que cette demande constituait une violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel) et des sections 302, 308 et 405 du Manuel, et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible an sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire et de récupérer toutes les sommes que l'intéressé avaient indûment perçues. Le contrat du membre du personnel avec l'Organisation a été résilié, et la somme de 1 346 EUR a été récupérée.

INV1022 (AOÛT-2022)	Le Bureau a conclu qu'un assistant du chef d'un bureau décentralisé n'avait pas communiqué au Chef du Service de la sécurité des informations pertinentes en sa possession en rapport avec un accident de la route mortel impliquant un véhicule de la FAO, ce qui avait empêché l'Organisation de prendre des mesures en temps voulu pour faire face à la situation et protéger ses intérêts. En outre, le Bureau a conclu que l'intéressé avait sciemment créé un faux document à l'intention de la police locale pour éviter d'éventuels problèmes relatifs à l'exploitation du véhicule. Le Bureau a considéré que ces agissements constituaient une négligence grave aux termes de la circulaire administrative 2016/23 et une violation de la politique de la FAO en matière de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08) et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.
INV1122 (AOÛT-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait, en connaissance de cause, indûment obtenu une allocation logement sous des prétextes fallacieux, et avait, par ses agissements et ses omissions, exposé la FAO à un risque d'atteinte à la réputation, ce qui constituait une violation de la politique de l'Organisation en matière de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08) et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du manuel, appendice A), et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire et de récupérer la somme de 7 393,47 EUR correspondant à l'allocation logement indûment perçue. La procédure disciplinaire était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.
INV1922 (NOV.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un haut fonctionnaire en poste depuis longtemps avait fait preuve d'une désinvolture coupable en ne lisant pas des courriels relatifs à une demande de délivrance d'une note verbale potentiellement frauduleuse à des fins de voyage (voir la note INV0822) ou en n'y donnant pas suite, et que l'intéressé n'avait pas pris les mesures appropriées lorsque les problèmes potentiels liés à cette note verbale étaient apparus, ce qui constituait une négligence grave aux termes de la circulaire administrative 2016/23, et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le membre du personnel en question a quitté l'Organisation avant la publication du rapport d'enquête.
INV2022 (NOV.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire de la FAO n'avait pas fait part en temps voulu d'une relation intime nouée avec une personne travaillant sous sa supervision et intervenait dans le processus de promotion et d'augmentation de la rémunération de cette personne, de telle sorte que cela empêchait l'Organisation de pouvoir remédier à la situation, ce qui constituait une violation de la section 304 du Manuel, annexe A, paragraphe 23, et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.
INV2122 (DÉC.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un haut fonctionnaire de la FAO savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'une personne travaillant sous sa supervision entretenait une collaboration étroite avec un partenaire d'exécution et avait non seulement fait preuve d'une désinvolture coupable en ne faisant rien pour remédier à la situation, mais avait aussi pris des mesures pour exécuter un projet avec ce partenaire, ce qui constituait une négligence grave aux termes de la circulaire administrative 2016/23, et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.

INV2222 (DÉC.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un haut fonctionnaire occupant un poste de direction, qui était investi de responsabilités d'encadrement, n'avait pas bien communiqué avec ses collègues, et n'avait donc pas garanti un environnement de travail harmonieux, ce qui constituait un manquement aux Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Le Bureau a recommandé à l'Organisation de prendre à l'égard du membre du personnel en question des mesures administratives appropriées, dont la mise en œuvre était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.
INV2422 (DÉC.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait à plusieurs occasions fait une fausse déclaration pour bénéficier d'une exonération de taxes invoquant sa qualité de membre du personnel de la FAO alors qu'il savait qu'il n'y avait pas droit, et avait ainsi obtenu un avantage financier en ne s'acquittant pas des taxes applicables, ce qui constituait une violation à de nombreux égards de la politique de la FAO en matière de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08) et un manquement aux normes de conduite les plus strictes exigées aux termes des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au 31 décembre 2022. Le Bureau a également recommandé que cette affaire soit transmise aux autorités nationales compétentes.
INV2522 (DÉC.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait eu de manière répétée une conduite importune à caractère sexuel à l'égard de cinq collègues, ce qui constituait une violation de la Politique de la FAO relative au harcèlement sexuel (circulaire administrative 2019/01) et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du manuel, appendice A), et représentait par voie de conséquence une conduite répréhensible au sens et dans l'esprit de la section 330.1.5 du Manuel. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, qui était en cours au moment de la rédaction du présent rapport annuel.
INVM0222 (JANV.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire retraité s'était entendu avec un membre du personnel (voir le rapport INV1121) pour organiser la délivrance par la FAO d'un protocole d'accord à une entité dans laquelle il avait un intérêt et avait déclaré à tort qu'il n'avait aucun lien avec cette entité, ce qui constituait une violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08) et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Le fonctionnaire retraité ne fait plus partie de l'Organisation, et une note a été ajoutée à son dossier.
INVM0322 (FÉVR.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait emprunté de l'argent à un subordonné et tardé à rembourser sa dette, mais que la dette avait été réglée au moment du présent examen. L'affaire a été transmise à la Division des ressources humaines, et recommandation a été faite de rappeler au supérieur hiérarchique qu'il est inapproprié d'emprunter de l'argent à des collègues, en particulier à des subordonnés.
INVM0422 (FÉVR.-2022)	Le Bureau a cherché à en savoir plus sur des allégations selon lesquelles un fonctionnaire avait favorisé un autre membre du personnel lors de l'attribution de missions avant une procédure de sélection à un poste vacant qui avait abouti à la nomination du membre du personnel en question. Le Bureau a conclu que les informations recueillies étaient insuffisantes pour ouvrir une enquête. Ces informations mettaient toutefois en évidence des problèmes liés au comportement professionnel, à l'environnement de travail et au style de direction, informations qui ont été transmises aux divisions des deux personnes concernées pour qu'elles puissent les examiner et prendre les mesures appropriées le cas échéant, en concertation avec la Division des ressources humaines si nécessaire.

INVM0522 (FÉVR.-2022)	Le Bureau a conclu que le chef d'un bureau décentralisé n'avait pas consulté le bureau compétent (la Division des ressources humaines en l'occurrence) avant de décider de suspendre deux personnes travaillant sous sa supervision, et que ce faisant, il pouvait avoir contrevenu aux règles et règlements de la FAO. Le Bureau a transmis l'affaire à la Division des ressources humaines pour qu'il soit rappelé au fonctionnaire concerné l'étendue de sa compétence ainsi que le cadre applicable à la gestion du personnel de la FAO.
INVM0622 (MARS-2022)	À la suite du retrait d'une plainte pour harcèlement sexuel concernant plusieurs victimes alléguées et un auteur désigné, et à la lumière de l'application par la FAO de l'approche axée sur les victimes, le Bureau a classé l'affaire considérant que les éléments de preuve étaient insuffisants pour corroborer les allégations de harcèlement sexuel au moment du retrait de la plainte. Néanmoins, compte tenu du sérieux et de la gravité des allégations, le Bureau a informé la Division des ressources humaines de ses constatations préliminaires afin de permettre à l'Organisation de prendre les mesures de correction jugées nécessaires pour garantir un environnement de travail sûr.
INVM0722 (AVRIL-2022)	Le Bureau a conclu qu'un ancien membre du personnel avait intentionnellement déposé une plainte (frauduleuse) malveillante et proféré des menaces de mort à l'encontre d'un collègue en se servant d'un ordinateur portable fourni par la FAO, ce qui constituait une violation des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A) et de la section 505.5.6 du Manuel. L'affaire a été transmise à la Division des ressources humaines pour que celle-ci prenne les mesures appropriées étant donné que l'intéressé ne travaillait plus pour l'Organisation.
INVM0822 (JUILL.-2022)	Le Bureau a jugé crédibles les allégations selon lesquelles un ancien membre du personnel aurait instauré un environnement de travail hostile. Cependant, étant donné que la personne en question ne travaillait plus pour l'Organisation, le Bureau a informé la Division des ressources humaines des violations possibles de la politique en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir (circulaire administrative 2015/03) pour que la Division les examine et prenne les mesures appropriées au cas où le recrutement de l'intéressé à la FAO serait de nouveau envisagé à l'avenir.
INVM0922 (JUILL.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un consultant n'avait pas indiqué comme il aurait dû le faire qu'il occupait en parallèle un emploi dans un autre organisme des Nations Unies. Le Bureau a transmis l'affaire à la Division des ressources humaines pour que celle-ci prenne des mesures administratives concernant l'intéressé et son recrutement éventuel à la FAO à l'avenir. En outre, avec l'autorisation expresse de la Division, le Bureau a communiqué de manière confidentielle les éléments recueillis à l'organisme des Nations Unies concerné. Une note a été ajoutée au dossier de l'intéressé.
INVM1122 (AOÛT-2022)	Le Bureau a conclu qu'un ancien consultant avait un conflit d'intérêts non déclaré avec un fournisseur de la FAO. Cependant, étant donné que ce consultant n'était plus employé par l'Organisation, le Bureau a transmis les informations ci-dessus à la Division des ressources humaines pour qu'elle prenne les mesures appropriées. Une note a été ajoutée au dossier du consultant.

Tableau 2. Résumé des rapports et des notes d'enquête de 2022 et des mesures prises par la direction concernant des fournisseurs ou des partenaires d'exécution de la FAO

INV0922 (AOÛT-2022)	Le Bureau a conclu que le fournisseur avait manqué aux obligations qui lui était faites en vertu du Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies en ne conservant pas ses archives correctement et en n'empêchant pas les personnes qui ne remplissaient pas les conditions requises (enfants de moins de 18 ans) de participer aux activités des projets. L'affaire a été soumise au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs, dont on attend la décision sur l'ouverture ou non d'une procédure de sanction.
INV1222 à INV1822 (SEPT.-2022)	Le Bureau a conclu que sept fournisseurs s'étaient entendus pour laisser croire que leurs offres étaient indépendantes les unes des autres et donc en concurrence de façon à influencer de manière indue le résultat de l'évaluation menée en vue de l'attribution des projets. Les affaires ont été soumises au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs, dont on attend les décisions sur l'ouverture ou non de procédures de sanction.
INV2322 (DÉC.-2022)	Le Bureau a conclu qu'un fournisseur de la FAO avait transmis des documents frauduleux en soumissionnant pour un appel d'offres qui portait sur la fourniture d'intrants agricoles. L'affaire a été soumise au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs, dont on attend la décision sur l'ouverture ou non d'une procédure de sanction.
INVM1222 (AOÛT-2022)	Eu égard aux rapports mentionnés plus haut concernant une allégation de collusion entre fournisseurs (voir les rapports INV1222 à INV1822), le Bureau a conclu que les éléments recueillis étaient insuffisants pour affirmer que six fournisseurs supplémentaires avaient participé au plan concerté visant à laisser croire que leurs offres étaient indépendantes des autres offres et donc en concurrence, de façon à influencer de manière indue le résultat de l'évaluation menée en vue de l'attribution des projets. Les éléments recueillis au cours de l'enquête ont toutefois été communiqués pour information au Services des contrats et achats afin qu'il prenne les mesures jugées nécessaires le cas échéant.
INVM1022 (AOÛT-2022)	Le Bureau a enquêté sur des allégations selon lesquelles un fournisseur de la FAO s'était entendu avec un autre fournisseur pour établir son offre portant sur la fourniture d'intrants agricoles, et demandé la suspension temporaire du fournisseur en 2021. À l'issue de son examen, le Bureau a déterminé que les éléments recueillis étaient insuffisants pour corroborer les allégations, et informé le Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs qu'il ne demanderait pas l'ouverture d'une procédure de sanction.

Tableau 3. Résumé des notes d'enquête de 2022 communiquées à la direction concernant d'autres questions

INVM0122 (JANV.-2022)	Au cours d'une enquête, le Bureau a appris l'existence d'associations nationales de personnes recrutées sur le plan local dans les bureaux des Représentants de la FAO, qui n'étaient pas affiliées à l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO ni à l'Union du personnel des services généraux, et n'étaient donc pas prises en compte dans les politiques et le cadre internes de la FAO (par la Division des ressources humaines ou le Bureau juridique, selon le cas). Le Bureau a conclu que les activités de ces associations devraient être examinées pour s'assurer qu'elles étaient conformes au cadre réglementaire de la FAO, notamment à la section 301.8 du Manuel, et servaient au mieux les intérêts de l'Organisation. Il a classé l'affaire sans formuler de recommandations particulières.

INVM1322 (DÉC.-2022)	Au cours d'un examen préliminaire, le Bureau a constaté qu'une demande d'avis formulée par un bureau de pays au sujet de la possible prolongation du contrat d'un membre du personnel de projet recruté sur le plan national n'avait pas été envoyée en temps voulu, et que l'avis avait été reçu alors que le contrat était déjà terminé. Le Bureau a constaté qu'en raison de ce retard, la personne concernée n'avait probablement pas bien compris les motifs de la non-prolongation de son contrat. Le Bureau a considéré que le problème était aggravé par la situation personnelle et l'état de santé de l'intéressé au moment où la décision de non-prolongation du contrat lui avait été communiquée. Le Bureau a transmis ses constatations pour information à la Division des ressources humaines, qui prendra le cas échéant les mesures appropriées en fonction des circonstances.

Tableau 4. Résumé des recommandations en suspens issues des rapports d'enquête de 2021 et des mesures prises par la direction en 2022 concernant des personnes employées par la FAO

INV0721 (SEPT.-2021)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait sciemment créé des documents contenant des informations fausses ou trompeuses, et avait demandé à des subordonnés d'établir et de communiquer ces documents pour aider un tiers à obtenir un avantage auquel il ne pouvait prétendre, en violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), ce qui constituait un abus de pouvoir aux termes de la section 330 du Manuel, et une violation de ses obligations en vertu des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Une mesure disciplinaire d'une semaine de suspension sans traitement a été prise à l'encontre de ce fonctionnaire.
INV0821 (SEPT.-2021)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait sciemment omis de corriger de fausses informations dans plusieurs documents, et avait ainsi trompé des parties externes dans le but d'avantager une autre partie, en violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), ce qui constituait un abus de pouvoir aux termes de la section 330 du Manuel, et une violation de ses obligations en vertu des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Une mesure disciplinaire d'une semaine de suspension sans traitement a été prise à l'encontre de ce fonctionnaire.
INV0921 (SEPT.-2021)	Le Bureau a conclu qu'un fonctionnaire avait sciemment signé des documents contenant des informations fausses et trompeuses pour aider une personne externe à la FAO à obtenir un avantage auquel elle ne pouvait prétendre, et avait demandé à des subordonnés de réunir et de communiquer ces informations à des parties externes, en violation de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), ce qui constituait un abus de pouvoir aux termes de la section 330 du Manuel, et une violation de ses obligations en vertu des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A). Une mesure disciplinaire d'une semaine de suspension sans traitement a été prise à l'encontre de ce fonctionnaire.
INV1121 (SEPT.-2021)	Le Bureau a établi qu'un fonctionnaire avait conclu avec un retraité de la FAO un arrangement contraire aux règles et procédures applicables dans le contexte de la gestion des ressources humaines et des conflits d'intérêts, et qu'il avait intentionnellement omis de mentionner des informations sur le rôle joué par le retraité de la FAO dans le cadre de l'approbation d'un protocole d'accord, ce qui constituait une collusion au sens de la politique de lutte contre la fraude et autres pratiques relevant de la corruption (circulaire administrative 2015/08), une violation substantielle de la section 507 du Manuel, et un manquement aux Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304 du Manuel, annexe A),

	ou à tout le moins une négligence grave aux termes de la circulaire administrative 2016/23. Cette personne a démissionné avant que la procédure disciplinaire ne soit menée à son terme. Une note a été ajoutée au dossier de ce fonctionnaire.
INV1521 (DÉC.-2021)	Le Bureau a conclu que le chef d'un bureau décentralisé n'avait pas pris les mesures nécessaires pour gérer un conflit d'intérêts, ayant engagé un retraité de la FAO sous un contrat de consultant retraité sans mentionner que cette personne travaillait déjà en tant que consultant principal dans le cadre d'un protocole d'accord qu'ils avaient signé un mois auparavant, contrevenant ainsi à la circulaire administrative 2016/23 relative aux cas de négligence grave. Le Bureau a recommandé d'engager une procédure disciplinaire, laquelle était toujours en cours au moment de la publication du présent rapport annuel.

Tableau 5. Résumé des recommandations en suspens issues des rapports d'enquête des années précédentes et des mesures prises par la direction en 2022 concernant des fournisseurs et des partenaires d'exécution de la FAO

INV0220 (JANV.-2020)	Le Bureau a établi qu'un responsable du suivi des tierces parties engagé par la FAO avait délibérément faussé ses conclusions relatives aux distributions d'espèces dans un rapport présenté au bureau de pays, ce qui constituait une pratique frauduleuse en vertu de la section 1.2.12 a) ii) des procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs. Le fournisseur s'est vu imposé à titre de sanction une période d'exclusion de trois ans le 11 février 2022 ou autour de cette date.
INV1020 (MAI-2020)	Le Bureau a conclu que les employés d'un fournisseur de la FAO avaient présenté une demande de paiement à un autre prestataire de l'Organisation au titre de l'inspection de biens achetés par la FAO et que, n'ayant pas reçu le paiement demandé, ils avaient fait de fausses déclarations à la FAO, ce qui constituait une violation du Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies et, par conséquent, un acte passible de sanctions en vertu de la section 1.2.12 b) des procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs. Le fournisseur s'est vu imposé à titre de sanction une période d'exclusion de trois ans le 9 février 2022 ou autour de cette date.
INV2120 (AOÛT-2020)	Le Bureau a conclu qu'un fournisseur avait présenté de faux documents afin d'obtenir un paiement de la FAO. Il était d'avis que la conduite tenue constituait une pratique frauduleuse, telle que définie au paragraphe 1.2.12 a) ii) des procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs, et qu'elle était ainsi passible de sanctions. Le fournisseur s'est vu imposé à titre de sanction une période d'exclusion de cinq ans le 9 février 2022 ou autour de cette date.
INV0421 (MAI-2021)	Le Bureau a conclu qu'un partenaire d'exécution avait, sciemment ou par négligence, fait de fausses déclarations sur la manière dont il mettait en œuvre des activités dans le cadre d'un protocole d'accord et sur les quantités d'intrants distribuées aux bénéficiaires désignés, ainsi que sur la formation et les services assurés auprès de ces derniers, ce qui constituait une pratique frauduleuse en vertu de la section 1.2.12 ii) des procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs et, par conséquent, un acte passible de sanctions conformément auxdites procédures. Le Bureau a recommandé au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs d'engager une procédure contre le partenaire d'exécution, conformément aux sections 3.1.1 et 3.2.1 des procédures de sanction de l'Organisation à l'encontre des fournisseurs. Le fournisseur s'est vu imposé à titre de sanction une période d'exclusion de deux ans le 22 mars 2022 ou autour de cette date.

INV1421 (DÉC.-2021)	Le Bureau a conclu que deux fournisseurs s'étaient entendus lors de la préparation et de la soumission de leurs réponses à un appel d'offres d'un bureau de pays de la FAO, ce qui constituait une collusion en vertu de la section 1.2.12 iii) des procédures de sanction de la FAO à l'encontre des fournisseurs et, par conséquent, un acte passible de sanctions conformément auxdites procédures. Le Bureau a recommandé au Comité des sanctions à l'encontre des fournisseurs d'engager une procédure contre les deux fournisseurs, conformément aux sections 3.1.1 et 3.2.1 des procédures de sanction de l'Organisation à l'encontre des fournisseurs. La décision finale quant aux sanctions est attendue des Services des contrats et achats (CSLP).

Annexe B. Liste des sigles et des acronymes

CSH	Division des ressources humaines
CSI	Division de la transformation numérique et de l'informatique
CSLP	Services des contrats et achats
DGA	Directeur général adjoint
JPO	Administrateurs auxiliaires
MS	section du manuel (Manual Section)
OAC	Comité consultatif de contrôle
OED	Bureau de l'évaluation
OER	Bureau des urgences et de la résilience
OIG	Bureau de l'inspecteur général
PNP	personnel national affecté à des projets
RIAS	Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies et des institutions financières multilatérales
UN-RIAS	Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies
UN-RIS	Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies