



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

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

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

F

COMITÉ FINANCIER

Cent quatre-vingt-cinquième session

22-26 mars 2021

Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2020

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

M^{me} Monde Magolo
Fonctionnaire chargée des questions de déontologie
Tél.: +3906 5705 53800

RÉSUMÉ

- Le Bureau de la déontologie est heureux de présenter au Comité financier son Rapport annuel 2020. Ce rapport contient des informations sur les activités de conseil et de prévention menées par le Bureau en 2020, ainsi que sur sa gestion interne.
- Le Bureau de la déontologie s'est attaché à favoriser les comportements éthiques et à sensibiliser davantage aux questions de déontologie dans l'ensemble de l'Organisation, et pour ce faire a traité un certain nombre d'affaires, contribué à des travaux de définition de normes et de promotion des politiques, élaboré des matériels de communication et organisé des formations en matière de déontologie.
- Des progrès notables ont été faits pour ce qui est d'améliorer la visibilité du Bureau de la déontologie.
- Le Programme relatif à la déclaration de situation financière a été conduit avec succès pour l'année 2019 visée par le rapport.
- Un important travail a été accompli en matière de protection contre les représailles et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS), plus précisément sous la forme d'activités plus nombreuses d'assistance technique et de communication destinées à renforcer le réseau mondial de points de contact PEAS de la FAO.

SUITE QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité financier est invité à prendre note du Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2020.

Projet d'avis

Le Comité:

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

INTRODUCTION

1. Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie de janvier à décembre 2020. Il est organisé suivant les principaux domaines de travail: gestion des affaires; définition de normes et promotion des politiques; formation et communication; Programme relatif à la déclaration de situation financière; protection contre les représailles et protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS); et cohérence au sein du système des Nations Unies. Les intitulés de ces grands domaines de travail ont été alignés sur ceux employés dans d'autres institutions des Nations Unies.
2. Conformément aux modalités de supervision prévues par l'Organisation, ce rapport a été examiné par le Comité consultatif de contrôle et sera rendu public sur le site web de la FAO sous un format différent.
3. En mars 2020, une nouvelle Fonctionnaire chargée des questions de déontologie a pris ses fonctions, rendant ainsi effective la séparation des fonctions de déontologie et de médiation auparavant réunies dans un même service. D'importants efforts ont été déployés depuis lors pour faire mieux connaître et mieux comprendre les missions distinctes du Bureau de la déontologie et du Bureau du Médiateur.

MANDAT ET MISSION

4. Le Bureau de la déontologie a été créé en décembre 2009 en vertu de la résolution 1/2008 adoptée par la Conférence de la FAO à sa trente-cinquième session (extraordinaire), en novembre 2008. De 2012 à 2016, un Comité de l'éthique a joué le rôle de groupe consultatif pour les questions de déontologie. En 2014, le poste de Médiateur/Chargé des questions d'éthique a été créé et rattaché, à des fins administratives, au Bureau juridique.
5. En avril 2019, le Conseil, à sa cent soixante et unième session, a approuvé la proposition appelant à séparer et renforcer les fonctions de médiation et de déontologie qui figurait dans le Programme de travail et budget 2020-2021.
6. En mars 2020, M^{me} Monde MAGOLO a été recrutée en qualité de Fonctionnaire chargée des questions de déontologie, et la séparation est devenue effective entre les deux bureaux indépendants qui rendent compte directement au Directeur général. En janvier et février, M^{me} Rachael RYDE, Juriste, a assuré la fonction de Fonctionnaire chargée des questions de déontologie par intérim.
7. Le Bureau de la déontologie a pour mission de promouvoir une culture de l'intégrité, de la transparence et de la responsabilité afin que tous les membres du personnel puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus élevées et s'exprimer sans crainte de représailles lorsqu'ils sont témoins d'un manquement.
8. La Direction a soutenu les activités du Bureau de la déontologie, notamment par la voix de son Directeur général qui a appelé à améliorer le bien-être et à promouvoir les comportements éthiques au sein de la FAO.

DÉCLARATION D'INDÉPENDANCE

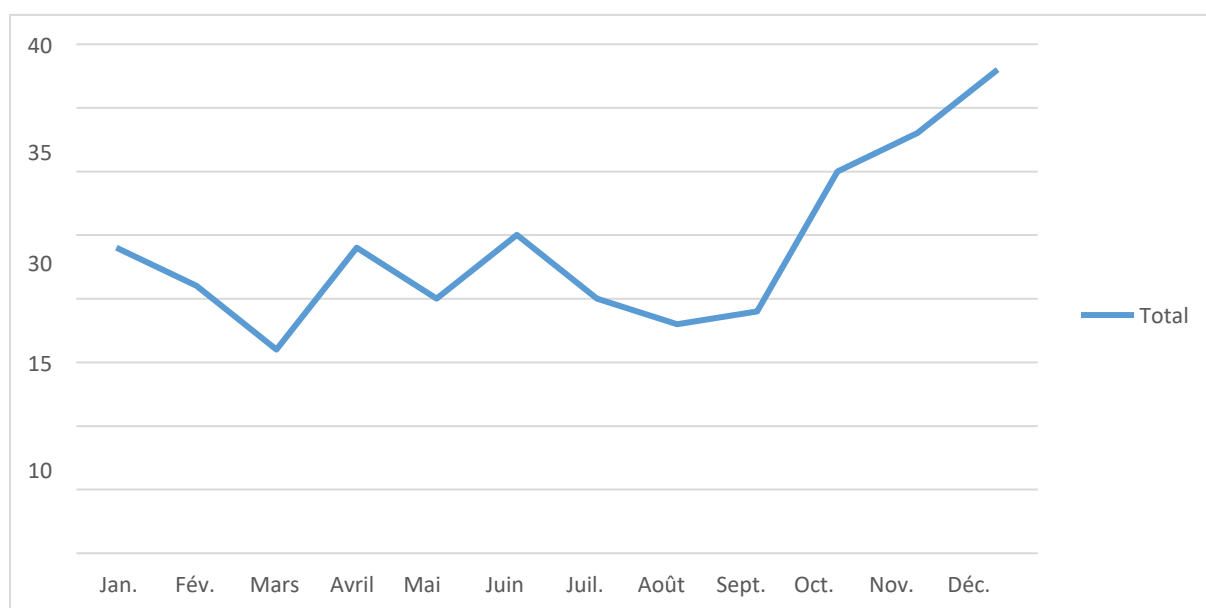
9. Durant l'année 2020, le Bureau de la déontologie a mené ses activités en toute indépendance au sein de l'Organisation. Aucune restriction n'a limité sa capacité à s'acquitter de ses fonctions dans le traitement des affaires.
10. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Bureau juridique (LEG), la Division des ressources humaines (CSH) et le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) pour traiter certains de ces dossiers. Néanmoins, les avis et opinions qu'il a exprimés sont restés indépendants de la Direction et

ont répondu à la volonté de protéger les intérêts et la réputation de l'Organisation ainsi que ceux des personnes concernées.

GESTION DES AFFAIRES

11. En 2020, 288 affaires ont été traitées par le Bureau de la déontologie (figure 1). Le nombre de demandes par mois est resté relativement stable pendant les trois premiers trimestres avant d'augmenter fortement au dernier trimestre. Les catégories d'affaires ont été révisées afin de les faire correspondre à la nomenclature d'institutions apparentées et de disposer ainsi à l'avenir d'une base cohérente de comparaison. Les comparaisons du nombre d'affaires par rapport aux années précédentes seront dorénavant pertinentes, compte tenu des catégories définies et de la séparation des fonctions de déontologie et de médiation.

Figure 1: Évolution du nombre d'affaires sur l'année 2020



12. Un peu moins de la moitié des affaires ont porté sur les normes de conduite, notamment sur des comportements ressentis comme relevant du harcèlement, de l'abus de pouvoir ou du harcèlement sexuel (figure 2).

13. Depuis la séparation des fonctions de déontologie et de médiation, le Bureau de la déontologie s'est efforcé de veiller à ce que les membres du personnel faisant part de problèmes concernant des conflits interpersonnels, des différends professionnels et des actes ressentis comme relevant du harcèlement, de l'abus de pouvoir ou du harcèlement sexuel soient orientés vers la Médiatrice afin de bénéficier de conseils informels conformément aux missions distinctes des deux bureaux. Le nombre d'affaires en rapport avec les normes de conduite devrait donc diminuer en 2021.

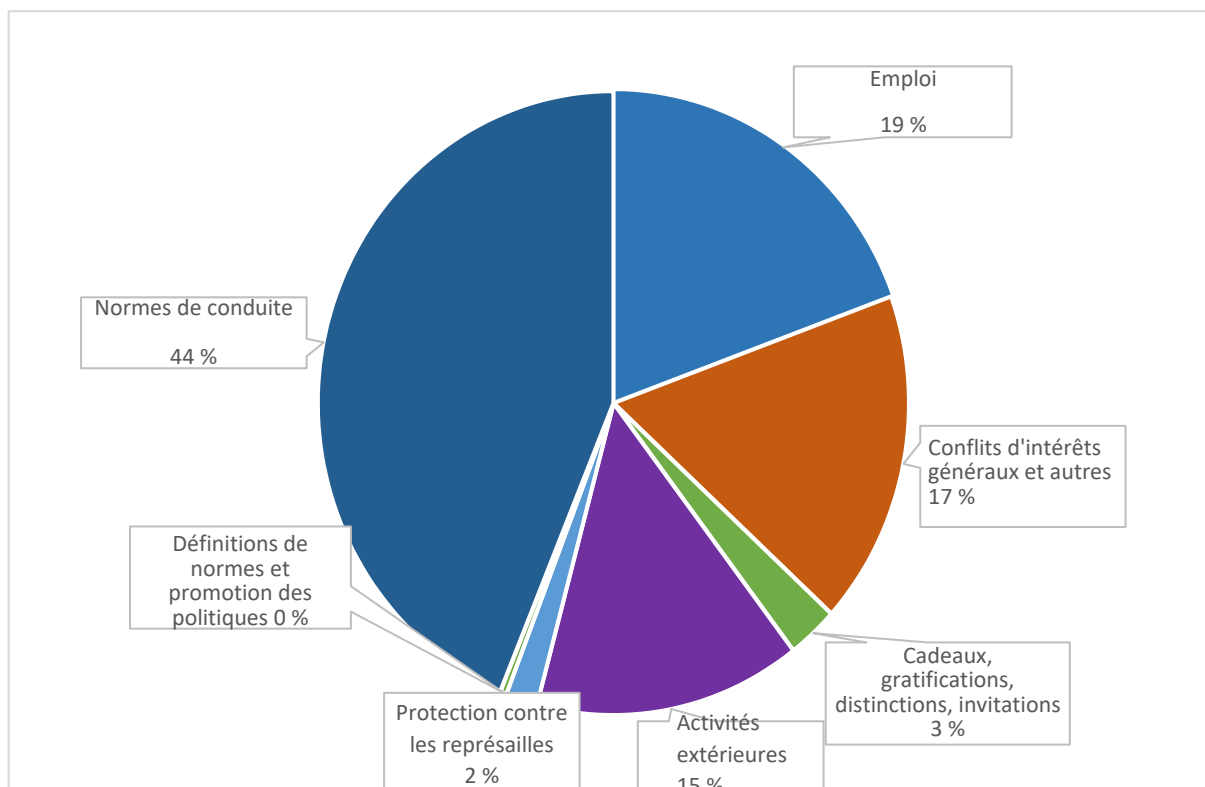
14. Trois personnes ont contacté le Bureau de la déontologie en 2020 pour des motifs de harcèlement sexuel. Malgré les explications qui leur ont été fournies sur la politique de tolérance zéro de la FAO, ces personnes ont préféré ne pas procéder à un signalement officiel, car elles souhaitaient avant toute chose faire cesser le comportement en cause.

15. Dans ce contexte, il est important de rappeler que le Bureau de la déontologie a pour rôle de promouvoir un environnement fondé sur des normes éthiques de haut niveau et qu'il constitue par conséquent une ressource officielle axée sur la prévention. Le Bureau du Médiateur est quant à lui chargé principalement d'agir face à des situations qui se sont produites, et d'aider à résoudre des

problèmes par des voies amiables. En cas d'allégation de comportement répréhensible, celui-ci doit être signalé à l'OIG.

16. Plusieurs personnes ont contacté le Bureau pour demander à être protégées contre des représailles, sans qu'il y ait toutefois toujours une activité protégée ayant donné lieu aux actes ressentis comme relevant de représailles.

Figure 2. Répartition des affaires par catégorie

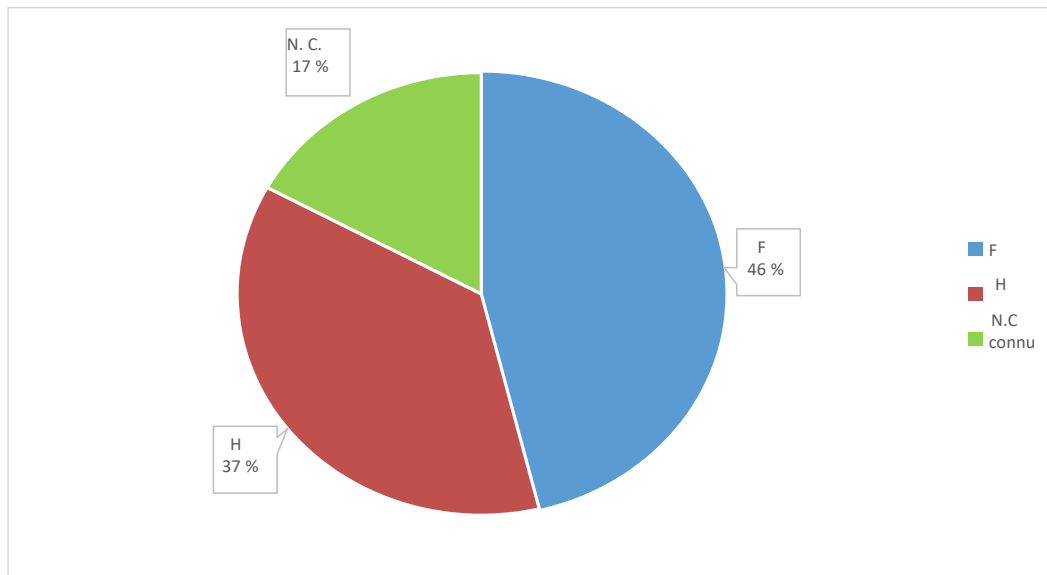


17. À la suite d'actions de communication interne menées au dernier trimestre, plusieurs personnes ont sollicité le Bureau concernant des activités extérieures et des cadeaux ou distinctions (18 pour cent). Les affaires portant sur des conflits d'intérêts généraux ont représenté 17 pour cent des demandes reçues.

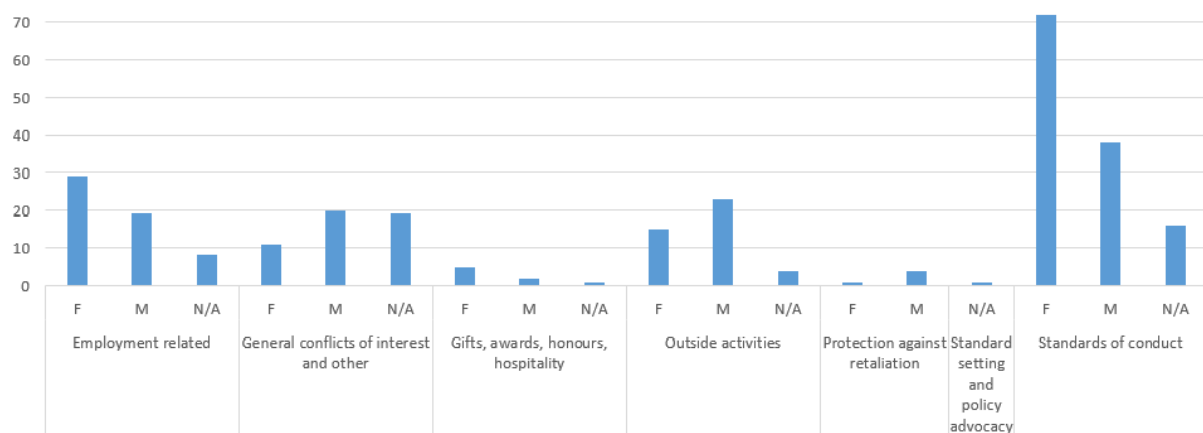
18. Le Bureau de la déontologie a reçu cinq demandes d'examen à première vue de plaintes pour représailles entre le 1^{er} septembre et décembre 2020. Précédemment, les examens à première vue étaient traités par l'OIG (circulaire administrative 2020/05).

19. Les femmes ont été légèrement plus nombreuses que les hommes à faire appel au Bureau de la déontologie (46 pour cent et 37 pour cent, respectivement) (figure 3). Les autres demandes ont été soit anonymes, soit le fait de responsables de service, auquel cas le sexe n'est pas renseigné. En effet, les demandes de cette nature revêtent un caractère uniquement consultatif et sont soumises par un représentant du service sollicitant des conseils. Certains services font souvent appel au Bureau de la déontologie en raison de la nature de leur travail (par exemple, les achats), et l'indication du sexe fausserait donc les statistiques en ce sens que ce sont généralement les mêmes représentants qui prennent contact avec le Bureau (à savoir la personne responsable du domaine d'activité en question).

20. Des responsables de service ont sollicité le Bureau de la déontologie à 65 reprises (23 pour cent), essentiellement pour obtenir des conseils sur des conflits d'intérêt potentiels, apparents ou réels concernant des personnels de leurs divisions, bureaux ou axes respectifs.

Figure 3. Répartition des affaires par sexe

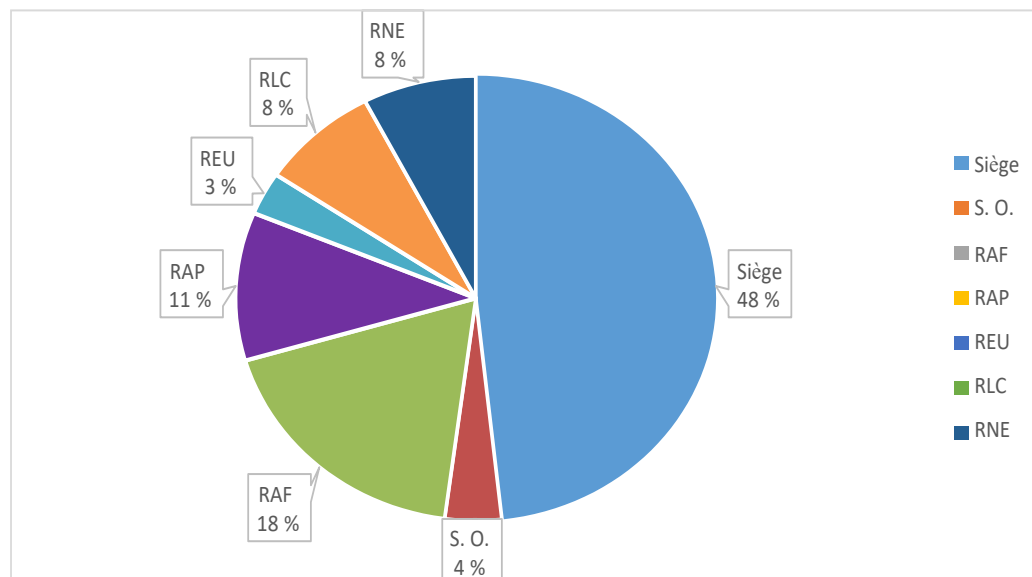
21. La figure 4 montre que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à contacter le Bureau de la déontologie pour des problèmes relatifs aux normes de conduite, tandis que davantage d'hommes se sont renseignés pour savoir s'ils pouvaient exercer des activités extérieures.

Figure 4. Nombre d'affaires par catégorie et par sexe

F	F
M	H
N/A	N. C.
Employment related	Emploi
General conflicts of interest and other	Conflits d'intérêts généraux et autres
Gifts, awards, honours, hospitality	Cadeaux, gratifications, distinctions, invitations
Outside activities	Activités extérieures
Protection against retaliation	Protection contre les représailles
Standard setting and policy advocacy	Élaboration de normes et promotion des politiques
Standards of conduct	Normes de conduite

22. Comme on le voit sur la figure 5, la grande majorité des demandes sont le fait de personnes travaillant au Siège, suivies de près par les personnels employés dans les bureaux décentralisés sous la responsabilité administrative du Bureau régional pour l'Afrique (RAF) et du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP).

Figure 5. Répartition des affaires par région



23. Le Bureau de la déontologie s'efforce de traiter toutes les demandes et affaires dans un délai maximum de cinq jours ouvrables, et l'a fait beaucoup plus rapidement dans la plupart des cas.

24. Il compte moderniser son système de gestion des affaires, peut-être dès 2021, afin non seulement que les données statistiques puissent être établies d'une année sur l'autre de manière plus homogène, mais également que les délais de réponse soient consignés uniformément. Ce système contribuera aussi à assurer la mémoire institutionnelle du Bureau de la déontologie.

DÉFINITION DE NORMES ET PROMOTION DES POLITIQUES

25. Promouvoir une culture de l'éthique et de la responsabilité au sein de l'Organisation demande des politiques uniformes, claires et fermes mettant en avant les comportements éthiques. À cette fin, le Bureau de la déontologie a fourni des éléments utiles pour intégrer des considérations éthiques dans les politiques, pratiques et processus internes, et également apporté son concours aux travaux de parties extérieures, notamment au code de conduite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à l'étude A455 du Corps commun d'inspection sur la situation actuelle de la fonction de déontologie et à la déclaration du Comité permanent interorganisations sur le racisme et la discrimination raciale dans le secteur humanitaire.

26. Le Bureau de la déontologie fait partie du **Réseau pour l'intégrité professionnelle** (Workplace Integrity Network), un groupe qui assure la collaboration entre différents services de l'Organisation afin d'intégrer et de favoriser les comportements éthiques dans différentes sphères du travail et des relations. Le Réseau a été mis en place à la suite de l'arrivée en fonction de la Directrice des ressources humaines, de l'Inspecteur général, de la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie et de la Médiatrice.

27. Le Bureau de la déontologie travaille à l'élaboration d'un **code de conduite éthique** et d'un **guide sur les services ou les personnes à contacter en cas de préoccupation relative au milieu de travail**. Les documents, qui ont été examinés par un large éventail de parties internes et sont actuellement soumis à des procédures d'approbation interne, constitueront pour les membres du personnel de la FAO des outils importants qui leur permettront de s'y retrouver dans les politiques, les

règlements et les règles en vigueur et de savoir à qui ils peuvent s'adresser pour être guidés face à une situation donnée. Ils les aideront également à mieux comprendre les différentes missions des services.

28. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a examiné différents **documents de la FAO** pour lesquels il a transmis des observations:

- autoévaluation de la FAO relative au respect des normes fiduciaires minimales du Fonds pour l'environnement mondial (FEM);
- formulaire révisé de déclaration pour les personnes nouvellement recrutées/déclaration initiale;
- questionnaire d'entretien de fin d'emploi;
- politique de gestion des fournisseurs;
- formulaire de déclaration annuelle.

29. Le Bureau de la déontologie a entrepris une **étude approfondie des politiques internes suivantes**, qui sont en cours d'examen par les parties intéressées:

- politique relative aux cadeaux (qui comportera des consignes claires sur les distinctions, gratifications et faveurs);
- Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités (afin de rendre plus claires et plus distinctes les différentes fonctions et attributions dans le but d'améliorer son application);
- formulaire de signalement de représailles et procédure standard de traitement des plaintes pour représailles.

30. En 2021, le Bureau de la déontologie réalisera une **cartographie des conflits d'intérêts** qui devrait permettre de mieux comprendre les conflits d'intérêts touchant l'Organisation, notamment les voies qu'ils empruntent et les facteurs qui les favorisent, ainsi que les fragilités sectorielles ou régionales, le cas échéant.

31. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie examinera les politiques et indications en place sur les sujets suivants, ou, à défaut, fera des propositions en la matière:

- activités extérieures;
- publications (y compris les blogs et les articles) durant la période d'emploi à la FAO;
- restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service;
- relations personnelles au travail.

32. Le Bureau de la déontologie a pu faire remonter des observations à la Direction par l'entremise de la Division des ressources humaines, des divisions concernées et des bureaux décentralisés à propos de certaines situations s'étant présentées. En traitant ces affaires, le Bureau de la déontologie a tiré certains enseignements pouvant être utiles à la FAO, à savoir la nécessité de:

- mieux faire comprendre les implications de ce qui peut apparaître comme des relations amoureuses ou sexuelles consenties avec des bénéficiaires ou des collègues;
- préciser le rôle des différents services auxquels les employés de la FAO peuvent faire part de leurs préoccupations;
- mieux faire prendre conscience de la responsabilité qui incombe aux supérieurs hiérarchiques d'assurer un environnement de travail sain et productif, en leur apportant des outils pour résoudre les conflits et communiquer d'une manière respectueuse sur les décisions hiérarchiques;
- renforcer, faire connaître et expliciter les politiques relatives aux activités extérieures;
- sensibiliser à la question des conflits d'intérêts personnels et aux risques que ceux-ci peuvent présenter pour la FAO.

FORMATION ET COMMUNICATION

33. Il est particulièrement primordial d'avoir un cadre déontologique rigoureux en place dans un environnement multiculturel comme celui de la FAO qui comprend une forte composante décentralisée. Les indications fournies doivent balayer tous les sujets, mais être également concises et claires afin que les membres du personnel comprennent ce que l'Organisation attend d'eux et qu'ils soient à même d'appliquer les règles et de prendre des décisions avisées sur le plan éthique. La communication et l'information sont essentielles pour améliorer la connaissance des règles, et donc leur respect.

Formation

34. En octobre, le Bureau de la déontologie a lancé l'**atelier de formation sur l'encadrement éthique**, proposé en ligne à tous les fonctionnaires de classe P-5 et de rang supérieur. Sur les quelque 460 cadres de ce niveau, 231 ont suivi la formation.

35. Celle-ci a été dispensée par une société extérieure, QED Consulting, spécialisée dans la formation à l'éthique, et a consisté en études de cas interactives et en discussions.

36. En 2021, un atelier du même type sur l'éthique au travail sera proposé à 1 500 personnes travaillant à la FAO (fonctionnaires et non fonctionnaires) entre janvier et avril.

37. La formation en ligne sur la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités a été rendue obligatoire en septembre et devait être suivie avant le 30 octobre 2020.

38. La **proportion des membres du personnel de la FAO ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique** est la suivante (au 31 décembre 2020 et pour un total de 12 970 employés):

- Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités: 56,7 pour cent;
- Éthique et intégrité: 55,1 pour cent;
- Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles: 70,5 pour cent;
- Prévention du harcèlement sexuel (vidéo): 77,8 pour cent;
- Travailler ensemble dans l'harmonie: 66,5 pour cent.

39. Dans la mesure où les formations s'adressent à tout le personnel, il est impossible d'atteindre les 100 %, à quelque moment que ce soit, car beaucoup de participants sont de nouveaux employés inscrits au moment de leur arrivée. Il y aura donc toujours du personnel nouvellement arrivé ayant encore besoin de suivre la formation.

40. Le Bureau de la déontologie travaillera avec la Division des ressources humaines pour suggérer des idées qui permettraient d'obtenir des résultats plus élevés, par exemple en réduisant le délai laissé pour suivre la formation.

Communication

41. Le Bureau de la déontologie a élaboré **une stratégie et un plan de communication** pour 2020-2021 dans l'optique d'atteindre les résultats généraux suivants:

- 1) Grâce à une meilleure information, les employés de la FAO se comportent et s'acquittent de leurs fonctions en respectant les normes de conduite de l'Organisation.
- 2) La FAO jouit d'une bonne réputation, car les parties prenantes extérieures savent que le fonctionnement de l'Organisation obéit à des normes élevées d'intégrité sur le plan éthique.
- 3) Les États Membres, les donateurs et les autres parties prenantes extérieures ne doutent pas que la FAO dépense ses fonds avec discernement et exerce ses activités de manière éthique et efficace pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable.

42. Conformément au plan de communication, le Bureau de la déontologie a **organisé des réunions d'information ou pris part à de telles réunions** destinées aux employés du Siège ou des bureaux décentralisés pour encourager à penser et fonctionner de manière éthique, et dans certains cas, pour fournir des indications précises sur la façon de gérer des situations compliquées. Les réunions d'information ont abordé les sujets suivants:

- 1) Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP): les fonctions et les principaux domaines de la déontologie (juillet);
- 2) Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC): les pratiques optimales pour élaborer un mécanisme communautaire de dépôt de plaintes (PEAS) (juillet);
- 3) Bureau de la FAO au Nigéria: les principales préoccupations éthiques de l'Organisation et des Nations Unies en général (août);
- 4) Bureau de la FAO en République dominicaine: la déontologie et la prévention du harcèlement (septembre);
- 5) Division de l'économie agroalimentaire (ESA): la déontologie et la fraude (octobre);
- 6) RLC: les points de contact en matière de PEAS et de déontologie (octobre);
- 7) Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU): la déontologie et la fraude (octobre);
- 8) Bureau de la FAO en République démocratique du Congo: la PEAS (octobre);
- 9) RAP/Comité chargé du bien-être du personnel: la déontologie en général (novembre);
- 10) Division des systèmes alimentaires et de la sécurité sanitaire des aliments (ESF): la prévention du harcèlement sexuel au travail (décembre);
- 11) Bureau de la FAO au Yémen: la prévention du harcèlement sexuel (décembre).

43. En novembre, **la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie et la Médiatrice ont tenu un webinaire interne conjoint** sur les différences entre les deux bureaux et sur les questions précises pouvant leur être soumises. Le webinaire a été très bien accueilli et plus de 180 personnes y ont participé.

44. Le Bureau de la déontologie a publié sur l'intranet neuf **articles** (en anglais) destinés à sensibiliser l'ensemble du personnel:

- 1) «Engaging ethics», un entretien avec la nouvelle Fonctionnaire chargée des questions de déontologie (avril);
- 2) «The importance of integrity», sur le Programme relatif à la déclaration de situation financière (juillet);
- 3) «Protection against retaliation», sur la protection contre les représailles (septembre);
- 4) «Sexual harassment or Sexual exploitation and abuse?», sur la différence entre «harcèlement sexuel» et «exploitation et atteintes sexuelles» (octobre);
- 5) «Transforming FAO one ethical step at a time», sur la formation à l'encadrement éthique (octobre);
- 6) «Outside activities - an FAO policy explained», sur la politique de la FAO relative aux activités extérieures (octobre);
- 7) «Reflect, listen, learn, apply», le compte rendu d'un membre du personnel sur la formation à l'encadrement éthique (novembre);
- 8) «A vital pillar», sur le webinaire susmentionné (décembre);
- 9) «'Tis the season», sur la politique relative aux cadeaux (décembre).

45. Le Bureau de la déontologie a également participé aux événements suivants:

- Semaine internationale de la sensibilisation à la fraude;
- VirtualiTea: manifestation organisée le 2 novembre pour discuter des moyens de traiter le racisme et la discrimination au travail;
- Manifestation organisée le 1^{er} décembre par les organismes ayant leur siège à Rome dans le cadre de la campagne des 16 jours d'activisme sur le thème «Exploitation et atteintes sexuelles: comment protéger les communautés».

46. Le Bureau de la déontologie a participé activement à l'**Équipe spéciale chargée de l'enquête de satisfaction auprès du personnel**, qui était composée de 15 personnes, dont un représentant du Bureau. Cette participation a été utile pour aider à promouvoir certaines solutions éthiques et pour mieux faire connaître les activités prévues ou déjà en cours au Bureau de la déontologie.
47. Le Bureau bénéficie du soutien indirect d'un **réseau de points de contact en matière de déontologie**, qui contribuent à informer les bureaux décentralisés sur la mission du Bureau de la déontologie ainsi que sur la conduite attendue puisqu'ils constituent le premier relais de transmission des problèmes soulevés au niveau local.
48. En octobre, la version révisée du mandat des points de contact en matière de déontologie a été communiquée à tous les bureaux décentralisés, qui étaient invités à désigner les points de contact pour la période 2020-2022. Le mandat a été traduit en arabe, en espagnol et en français.
49. À la date d'aujourd'hui, les noms de 130 points de contact désignés ont été reçus (pour 159 postes). Une assistance a été apportée au niveau bilatéral pour expliquer le rôle du point de contact, et des formations plus spécialisées seront dispensées en 2021.
50. Le Bureau de la déontologie a commencé à préparer un dossier d'accueil destiné aux points de contact pour les aider dans leur fonction.

PROGRAMME RELATIF À LA DÉCLARATION DE SITUATION FINANCIÈRE

51. Le programme de l'Organisation relatif à la déclaration des intérêts et de la situation financière (le «Programme relatif à la déclaration de situation financière») a été mis en place à la suite de l'approbation par le Conseil, à sa cent trente-deuxième session tenue en juin 2007, d'un amendement à l'article I du Statut du personnel (paragraphes 301.1.10 et 301.1.11). Entre 2007 et 2011, des travaux ont été menés pour définir le déroulement des opérations, le questionnaire, les critères de risque et la méthode d'examen du Programme. En août 2011, la circulaire administrative 2011/20 a été publiée sur la mise en œuvre de la phase pilote du Programme relatif à la déclaration de situation financière.
52. On a par la suite annoncé, par les circulaires administratives 2012/15 et 2015/18, la mise en œuvre du Programme dans l'ensemble de l'Organisation, en précisant que la déclaration d'intérêts et de situation financière était un outil devant aider la FAO à repérer et gérer les éventuels conflits d'intérêts personnels afin de les atténuer ou de les supprimer, dans l'intérêt de l'Organisation. Le Programme n'a pas été conçu et n'est pas administré comme un outil destiné à détecter des situations de fraude ou d'enrichissement personnel indu. C'est le cas également des autres programmes de transparence financière en place dans le système des Nations Unies.
53. Le Programme prévoit pour certains membres du personnel l'obligation de remplir chaque année une déclaration de situation financière. Il s'agit de tous les membres du personnel de classe D-1 et de rang supérieur, des représentants de la FAO et de leurs assistants, et des chefs de bureau. D'autres membres du personnel sont tenus également de le faire en fonction de critères de risques définis comme suit: «participation aux achats de biens et services pour la FAO, participation à la gestion des avoirs et des comptes dont l'Organisation a la garde ou la responsabilité fiduciaire, et participation à la gestion des questions d'éthique, aux vérifications, enquêtes et évaluations». En 2020, le Programme relatif à la déclaration de situation financière a été révisé pour inclure certains profils de ressources humaines hors fonctionnaires (les conseillers spéciaux, par exemple), tels que désignés par le Directeur général.
54. La circulaire administrative 2020/04 a été publiée le 20 juillet 2020 et le Programme a été lancé le 31 août 2020 avec un délai fixé initialement au 25 septembre, puis prolongé jusqu'au 9 octobre.

55. Le questionnaire annuel du Programme de déclaration de situation financière demande des renseignements sur: les éléments de patrimoine et les biens meubles; les actions et produits apparentés; les revenus de sources extérieures à la FAO; les autres paiements reçus (cadeaux et activités extérieures; les dettes et emprunts; les intérêts détenus chez des fournisseurs, prestataires de services ou partenaires opérationnels de la FAO; d'autres données pour l'examen approfondi d'un nombre restreint de déclarations de situation financière.

56. La FAO utilise une plateforme sécurisée Sharepoint pour la transmission des déclarations de situation financière, qui assure le niveau approprié de protection des données. Elle a été actualisée en 2020 avec l'appui de la Division des services informatiques (CSI) afin d'améliorer la convivialité générale et la méthode de certification.

57. Pour l'année 2019 visée par le rapport, 495 membres du personnel et consultants ont été répertoriés comme étant concernés par le Programme. Sur ce nombre, 146 ont contacté le Bureau de la déontologie en raison de problèmes techniques ou de difficultés à comprendre le questionnaire. Plus de 330 courriels ont fait l'objet de réponses.

58. Le consultant externe Hudson Ethics Consulting était chargé d'examiner les déclarations en toute confidentialité. Un rapport provisoire (fondé sur l'analyse de 99,6 pour cent des déclarations) présenté en décembre 2020 a montré un taux de soumission des déclarations de 100 pour cent. L'examen n'a fait apparaître aucun conflit d'intérêts pour 471 déclarations. Ce groupe se décomposait en quatre catégories: i) «Aucun conflit trouvé» pour 409 personnes (83 pour cent) ayant déclaré des intérêts financiers qui ne présentaient pas de risque de conflit d'intérêts; ii) «Aucun conflit trouvé – apparence possible d'un conflit d'intérêts» pour 29 personnes (6 pour cent) qui n'ont pas de réel conflit d'intérêts, mais qui détiennent des intérêts, à caractère financier ou liés à des fonctions dirigeantes, pouvant donner l'apparence d'un conflit d'intérêts (voir le tableau 1); iii) «Aucune transaction déclarée» pour 27 personnes (5 pour cent); iv) «Aucune transaction déclarée – confirmé par le membre du personnel» pour cinq personnes (1 pour cent), et un cas où une confirmation était en suspens. Le consultant externe a effectué des relances pour les 20 cas de données manquantes et le rapport final est attendu en février 2021.

Tableau 1. Raisons expliquant l'apparence possible d'un conflit d'intérêts (Programme relatif à la déclaration de situation financière)

Raisons expliquant l'apparence possible d'un conflit d'intérêts	Nombre	Pourcentage
Fonction dirigeante dans une entité en dehors du système des Nations Unies.	2	6,90 %
Un proche travaille dans le système des Nations Unies.	5	17,24 %
Le (la) conjoint(e) travaille pour une administration publique.	5	17,24 %
Le (la) conjoint(e) travaille dans le système des Nations Unies.	4	13,79 %
Le membre du personnel et son (sa) conjoint(e) travaillent dans la même organisation.	13	44,83 %
Total	29	100,00 %

59. Lors du premier examen des déclarations de situation financière transmises par le personnel, près d'une sur trois ne contenait pas toutes les informations nécessaires pour mener l'examen à son terme. Le consultant externe a dû demander, parfois plusieurs fois, des informations complémentaires concernant, par exemple, la description complète des éléments de patrimoine, les émetteurs des actions, les noms des actions et d'autres renseignements sur l'emploi des conjoints. Les catégories pour lesquelles il manquait le plus de données étaient les éléments de patrimoine, en particulier les placements, les revenus extérieurs et les détails des activités extérieures et des emplois des conjoints. D'autres informations manquantes concernaient des personnes ayant déclaré une hypothèque mais pas de bien immobilier correspondant, un bien loué mais pas de revenus locatifs, des placements mais pas de revenus tirés de ces placements, et d'autres problèmes du même type. Les demandes de renseignements et les réponses se sont faites via le compte de courrier électronique de la FAO réservé à l'examen des déclarations de situation financière.

60. Le consultant externe a recommandé, dans le cas où l'Organisation déciderait de continuer à demander des données complètes sur la situation financière, que le Programme relatif à la déclaration de situation financière soit modifié pour expliciter le type d'éléments de patrimoine devant être obligatoirement déclarés.

61. À la suite de la demande faite au Bureau de la déontologie par le Comité consultatif de contrôle à sa réunion de février 2019 d'examiner le Programme relatif à la déclaration de situation financière et de procéder à une analyse coûts-avantages afin de comprendre si le programme actuel était adapté au but recherché, cette analyse a été menée à bien et transmise à la Direction. L'analyse s'est fondée sur un examen du Programme depuis sa mise en œuvre en 2012.

62. Les conflits d'intérêts repérés par l'intermédiaire du Programme actuel sont quasiment inexistantes, et le Bureau de la déontologie est d'avis que le Programme, en l'état, ne permet pas de détecter convenablement les conflits d'intérêts potentiels, liés par exemple à des liens avec des fournisseurs ou à l'exercice d'activités extérieures, situations considérées comme présentant des risques importants pour la FAO. La mise en place d'un programme de déclaration des conflits d'intérêts permettrait d'améliorer la gestion des risques et de gagner en efficacité et en efficience. Une proposition complète de transformation du Programme actuel sera présentée au Comité financier après aval de la Direction et du Comité consultatif de contrôle.

63. Le consultant actuel a informé de la dissolution prochaine de la société au premier trimestre 2021 (le contrat actuel devait expirer en avril 2021, mais avec une possibilité de prorogation); une solution doit donc être trouvée au plus vite pour que le Programme relatif à la déclaration de situation financière de cette année puisse être mis en œuvre d'ici le 31 avril 2021 conformément aux dispositions de la circulaire administrative 2020/04.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

64. L'objectif premier de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités est de garantir que les employés puissent signaler un manquement et coopérer à des contrôles, des enquêtes et, en pratique, des examens préventifs d'intégrité sans être victimes de représailles.

65. En vertu de la nouvelle politique de la FAO en la matière publiée en août 2019, les plaintes pour représailles sont désormais reçues par le Bureau de la déontologie et non plus par l'OIG. Toutefois, compte tenu des contraintes de ressources et du recrutement d'une nouvelle Fonctionnaire chargée des questions de déontologie en mars 2020, l'OIG a continué d'assumer cette charge jusqu'au 1^{er} septembre 2020 (AC 2020/05), date à laquelle le Bureau de la déontologie a officiellement pris le relais pour l'examen à première vue des plaintes.

66. Une boîte aux lettres électronique réservée aux plaintes pour représailles (Retaliation-Report@fao.org) a été créée, conformément aux bonnes pratiques.

67. En vertu de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, le Bureau de la déontologie est chargé de procéder à un examen des plaintes pour établir ou non l'existence d'une présomption de représailles et, dans l'affirmative, l'affaire est transmise à l'OIG pour enquête.

68. Cinq demandes de protection contre des représailles ont été reçues entre septembre et décembre 2020. L'examen de l'une d'elles a été achevé en 2020 et aucune présomption de représailles n'a été établie. Les quatre autres demandes sont encore en cours d'examen.

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

70. Le Bureau de la déontologie a en outre fourni des conseils et des indications sur la protection des personnes qui dénoncent des irrégularités. Ces affaires ont été classées dans la rubrique «Conseils et assistance» et non dans «Représailles».

71. Le Bureau de la déontologie a entrepris un examen de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités en collaboration avec des parties prenantes internes afin d'intégrer la séparation des fonctions de déontologie et de médiation, d'aligner la politique sur les pratiques optimales et d'assurer sa clarté et son application pratique, dans le but général d'encourager une «culture de la parole».

PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ATTEINTES SEXUELLES

72. Comme indiqué dans le bulletin 2012/70 du Directeur général, le Fonctionnaire chargé des questions de déontologie est le point de contact principal en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) à la FAO. Dans les bureaux décentralisés, un réseau de points de contact PEAS est en place, composé de membres du personnel de la FAO qui occupent cette fonction en plus de leurs attributions normales.

73. Une Équipe spéciale sur le comportement au travail et la PEAS a été créée fin 2020. Elle se divise en deux groupes de travail, l'un sur le comportement au travail, dirigé par la Directrice de la Division des ressources humaines, et l'autre sur la PEAS, avec à sa tête la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie. Compte tenu du caractère transversal de la responsabilité en matière de PEAS au sein de la FAO, le groupe de travail sur la PEAS comprend des représentants des Services des contrats et achats (CSLP) (protocoles d'accord dans le cadre des achats), de l'OIG (enquêtes et rapports), du Bureau des urgences et de la résilience (OER) (interventions d'urgence et humanitaires) et de la Division d'appui aux projets (PSS) (partenariats et projets). D'autres unités ont également été jugées importantes s'agissant des questions de PEAS, parmi lesquelles la Division de la transformation rurale inclusive et de la parité hommes-femmes (ESP) (problématique femmes-hommes) et les bureaux décentralisés.

74. Le cadre de la FAO en matière de PEAS est en place (AC 2013/27) et a été renforcé par la mise à jour de la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités (AC 2019/06), l'instauration de formations obligatoires et la création de l'Équipe spéciale mentionnée plus haut. Des activités d'assistance technique et de communication plus nombreuses sont déployées afin de renforcer le réseau mondial de points de contact PEAS de la FAO, et une plateforme numérique est en cours de création pour encourager les échanges de bonnes pratiques.

75. Alors qu'une campagne de formations en personne sur la PEAS avait été organisée au niveau des bureaux régionaux en 2019, des formations de suivi et des consultations bilatérales ont été organisés en ligne en 2020 pour certains bureaux décentralisés, dont ceux de l'Afghanistan, d'Haïti, du Kirghizistan, du Nigéria, de la République démocratique du Congo et du Venezuela. Une boîte à outils sur la responsabilité envers les populations touchées – contenant des indications essentielles et un recueil de listes de contrôle, d'options, d'études de cas et de bonnes pratiques – a été élaborée pour

aider les bureaux de pays à intégrer la responsabilité envers les populations touchées, la PEAS et la problématique femmes-hommes dans les programmes, projets et initiatives. Cette boîte à outils a été présentée à de nombreux webinaires et réunions et elle est bien utilisée.

76. Avec le recrutement d'un consultant PEAS au sein du Bureau de la déontologie en novembre 2020, une évaluation des besoins des points de contact PEAS a été réalisée et de nombreux outils et éléments d'assistance technique ont été fournis, notamment: des formulaires types pour le dépôt et le renvoi de plaintes PEAS; des outils de cartographie des profils de risque et de communauté; des consignes, principes et outils à appliquer spécifiquement avec les enfants, les jeunes et les personnes handicapées au sein d'une communauté; des mécanismes communautaires de dépôt de plaintes et des mécanismes de communication; des procédures de signalement confidentiel; des principes directeurs pour l'assistance centrée sur la victime; des schémas budgétaires; et des indications utiles dans le cadre d'initiatives PEAS, notamment les choses à faire et ne pas faire dans le souci de la victime.

77. Les activités d'assistance aux bureaux décentralisés ont été les suivantes:

- Bureau de la FAO en Azerbaïdjan: examen technique et conseils sur le plan PEAS du bureau de pays;
- Représentation de la FAO en Ouganda: aide apportée pour la cartographie et pour les mécanismes de dépôt, de transmission et de renvoi de plaintes;
- Bureau de la FAO en Afghanistan: conseils sur des mécanismes de plainte accessibles au niveau local et liaison interinstitutions;
- Bureau de la FAO au Myanmar: conseils sur les évaluations et risques en matière de PEAS concernant les partenaires opérationnels;
- Bureau de la FAO au Liban: examen et conseils techniques soutenus concernant le mandat du Réseau PEAS;
- Bureau de la FAO au Honduras: planification des mécanismes communautaires de dépôt de plaintes, fourniture de conseils et d'assistance pour permettre une participation active aux activités PEAS de l'équipe de pays des Nations Unies;
- Bureau de la FAO au Kirghizistan: fourniture de conseils détaillés et d'outils concernant les mécanismes communautaires de dépôt de plaintes et les aspects relatifs au consentement et au signalement confidentiel pour les enfants et les personnes handicapées;
- organisation de nombreuses discussions et fourniture d'un soutien pour les bureaux régionaux, notamment le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes où des produits et outils PEAS en espagnol et en français ont été fournis ainsi que des indications supplémentaires sur les principaux concepts de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mécanismes communautaires de dépôt de plaintes;
- discussion concernant les capacités à renforcer et fourniture de conseils et d'outils au personnel régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; analyse des besoins d'appui et des attentes du personnel régional travaillant au sein du Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale et du Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord, et fourniture de conseils.

78. Entre autres travaux de renforcement des partenariats, un webinaire ayant rencontré un franc succès a été organisé conjointement par les organismes ayant leur siège à Rome, en décembre, sur la manière dont les bureaux de la déontologie peuvent collaborer pour améliorer la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que les réponses qui leur sont apportées. La FAO s'est associée au Programme alimentaire mondial (PAM) et à l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) qui travaillent avec Traducteurs sans frontières pour soutenir un projet d'évaluation des besoins et de sensibilisation destiné à faire mieux connaître et comprendre la problématique PEAS chez les membres du personnel, notamment ceux qui interviennent en première ligne.

79. La FAO collabore également avec le PAM en vue de mettre à jour et renforcer la formation destinée aux points de contact PEAS et de favoriser une compréhension commune des modalités de signalement et des approches centrées sur la victime.

80. Le Bureau de la déontologie a apporté son concours à l'établissement de rapports sur la PEAS. Le Secrétaire général de l'ONU demande à tous les responsables hiérarchiques, à chaque échelon, de certifier chaque année à leurs organes directeurs, par une lettre de déclaration, qu'ils ont: i) rendu compte de manière complète et précise de toutes les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles concernant des membres de leur personnel ou de leurs prestataires; et ii) mis à la disposition des membres de leur personnel et de leurs prestataires la formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que des informations sur: i) la manière dont la FAO veille à ce que ses partenaires opérationnels aient en place des normes minimales destinées à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et à y répondre; et ii) les mécanismes établis pour garantir une approche centrée sur la victime. À cet égard, la lettre de déclaration de fin d'année sur la PEAS adressée par le Directeur général de la FAO, M. Qu Dongyu, au Secrétaire général de l'ONU, M. António Guterres, en date du 19 janvier 2021, a été publiée sur le Portail des Membres de la FAO.

COHÉRENCE AU SEIN DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

81. La Fonctionnaire chargée des questions de déontologie a participé à la conférence annuelle 2020 du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, organisée et hébergée par la Banque mondiale, qui s'est penchée sur les sujets indiqués ci-après.

- 1) Harcèlement (hors harcèlement sexuel): pratiques novatrices favorisant l'existence d'un environnement de travail respectueux où le harcèlement, la maltraitance et l'intimidation n'ont pas leur place.
- 2) Problèmes déontologiques organisationnels: procédure/protocole régissant l'admissibilité de conversations enregistrées de membres du personnel lorsque l'une des parties à la conversation n'a pas donné son consentement à l'enregistrement.
- 3) Analyse des nouvelles évolutions et innovations en matière de formation et de sensibilisation aux questions déontologiques: que faisons-nous pour informer et sensibiliser le personnel par des moyens nouveaux et originaux, au-delà des ateliers habituels en ligne ou en présentiel?
- 4) Gestion des rapports et des informations confidentiels au regard des obligations imposées par d'autres organes de supervision (enquête, vérification interne ou Ressources humaines). Où plaçons-nous la limite à ne pas franchir?
- 5) Représailles et politique relative à la dénonciation d'irrégularités.
- 6) Un exposé a été présenté sur le thème «Questions déontologiques intéressant les organisations dans un environnement de télétravail post-covid-19 – difficultés et opportunités».

82. En 2020, la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie s'est appuyée sur le Réseau Déontologie des organisations multilatérales et a fréquemment contacté des membres du Réseau pour connaître les pratiques optimales sur diverses questions.

83. Les déontologues des trois organismes ayant leur siège à Rome ont poursuivi leurs échanges de bonnes pratiques et de connaissances et ont renforcé leurs interactions dans le cadre de réunions mensuelles.

84. La Fonctionnaire chargée des questions de déontologie a également été invitée par le Bureau de la déontologie de l'AIEA à co-animer une réunion d'information sur le comportement au travail organisée pour des membres des équipes de la Division mixte FAO/AIEA qui est hébergée par l'AIEA.

OBSERVATIONS

85. La charge de travail en 2020 a été notable. La refonte de la mission du Bureau et le travail d'information qui s'ensuit a été et restera la première priorité du Bureau de la déontologie.

86. L'enquête mondiale menée en 2019 auprès du personnel a fait ressortir un très net besoin général d'améliorer la connaissance des normes déontologiques définies dans divers règlements et règles, notamment sur les rôles et responsabilités de chacun et sur ce que l'on est en droit d'attendre des services et du personnel. Ce constat concorde avec les informations réunies par le Bureau de la déontologie et tend à montrer qu'il conviendrait de mettre plus l'accent sur la sensibilisation et la communication.

87. Il est également devenu manifeste que de nombreuses politiques ont besoin d'être révisées ou mises au point pour assurer l'intégrité et la réputation de l'Organisation.

88. Le Bureau de la déontologie travaillera étroitement avec d'autres parties prenantes internes pour aider à transformer la FAO afin d'en faire un lieu de travail où l'intégrité, le bien-être et la responsabilité constituent des forces d'entraînement et de motivation puissantes et permettre ainsi à l'Organisation d'atteindre ses objectifs stratégiques.

89. La FAO doit intensifier ses efforts pour mettre en œuvre la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et des ressources spécifiques doivent être allouées à cet égard afin d'éviter que la réputation de la FAO ne se trouve ternie.

90. Le Bureau de la déontologie étudie avec la Direction de la FAO les moyens de remédier aux besoins de ressources auquel le Bureau est confronté, car le degré de sensibilisation aux questions déontologiques qu'il peut obtenir, le nombre d'affaires, y compris d'examins à première vue, qu'il peut traiter rapidement et les politiques qu'il peut réviser ou élaborer iront de pair avec les moyens dont il disposera.