



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

**2024**  
RAPPORT ANNUEL  
DU BUREAU DE LA  
DÉONTOLOGIE





**2024**  
RAPPORT ANNUEL  
DU BUREAU DE LA  
DÉONTOLOGIE

#### Citer comme suit:

FAO. 2025. *2024 Rapport annuel du Bureau de la déontologie 2024. Rome*

Les appellations employées dans ce produit d'information et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) aucune prise de position quant au statut juridique ou au stade de développement des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. Le fait qu'une société ou qu'un produit manufacturé, breveté ou non, soit mentionné ne signifie pas que la FAO approuve ou recommande ladite société ou ledit produit de préférence à d'autres sociétés ou produits analogues qui ne sont pas cités.

© FAO, 2025



Certains droits réservés. Cette œuvre est mise à la disposition du public selon les termes de la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.fr>).

Selon les termes de cette licence, cette œuvre peut être copiée, diffusée et adaptée, sous réserve que la source soit mentionnée. Lorsque l'œuvre est utilisée, rien ne doit laisser entendre que la FAO cautionne une quelconque organisation ou un quelconque produit ou service. L'utilisation du logotype de la FAO n'est pas autorisée. Si l'œuvre est traduite ou adaptée, la traduction ou l'adaptation doit obligatoirement être accompagnée de la mention de la source ainsi que de la clause de non-responsabilité suivante: «La traduction [ou l'adaptation] n'a pas été réalisée par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). La FAO n'est pas responsable du contenu ni de l'exactitude de la traduction [ou de l'adaptation]. L'édition originale [langue] est celle qui fait foi.»

Tout différend découlant de la présente licence qui ne pourrait être réglé à l'amiable sera soumis à une procédure d'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties acceptent d'être liées par la sentence arbitrale rendue conformément au règlement susmentionné, qui réglera définitivement leur différend.

**Matériel attribué à des tiers.** La présente licence Creative Commons CC BY 4.0 ne s'applique pas aux éléments de la publication sur lesquels la FAO n'a pas de droit d'auteur. Il incombe aux utilisateurs souhaitant réutiliser des informations ou autres éléments contenus dans cette œuvre qui y sont attribués à un tiers, tels que des tableaux, des figures ou des images, de déterminer si une autorisation est requise pour leur réutilisation et d'obtenir le cas échéant la permission de l'ayant-droit. Toute action qui serait engagée à la suite d'une utilisation non autorisée d'un élément de l'œuvre sur lequel une tierce partie détient des droits ne pourrait l'être qu'à l'encontre de l'utilisateur.

**Photographies attribuées à la FAO.** Les photographies présentées dans cette œuvre et attribuées à la FAO ne sont pas couvertes par la licence Creative Commons mentionnée ci-dessus. Toute demande relative à l'utilisation de photographies appartenant à la FAO doit être adressée par courriel à [photo-library@fao.org](mailto:photo-library@fao.org).

**Ventes, droits et licences.** Les produits d'information de la FAO sous forme électronique, ainsi que la liste des distributeurs auprès desquels peuvent être achetés des exemplaires imprimés de ces produits, sont disponibles sur le site web de la FAO ([www.fao.org/publications/fr](http://www.fao.org/publications/fr)). Pour toute question d'ordre général sur les publications de la FAO, prière d'écrire à [publications@fao.org](mailto:publications@fao.org). Les questions relatives aux droits et licences sur les publications doivent être adressées à [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org)

Image de couverture: Art&Design Srl, Rome

# Table des matières

---

Sigles et acronymes .....	iv
Résumé .....	vi
Introduction .....	1
Mandat et mission .....	2
Observations .....	3
Promouvoir une culture de travail forte .....	3
Transparence et responsabilité .....	3
Gestion et ressources .....	5
Avis et orientations .....	6
Demandes relatives aux normes de conduite .....	10
Demandes relatives aux activités extérieures .....	12
Conflits d'intérêts généraux .....	16
Cadeaux, distinctions et gratifications .....	17
Établissement de normes et promotion des politiques .....	19
Contribution à la gestion des conflits d'intérêts .....	20
Formation, sensibilisation et promotion .....	23
Programme annuel de déclaration .....	26
Population .....	26
Respect de l'obligation déclarative .....	26
Résultats statistiques .....	26
Protection contre les représailles .....	28
Cohérence interorganisations et au sein du système des Nations Unies .....	30
Perspectives .....	31
Annexe 1: Activités de communication du Bureau de la déontologie en 2024 .....	32

---

## Sigles et acronymes

---

<b>COF</b>	Consultant officiel de la FAO
<b>CSH</b>	Division des ressources humaines
<b>CSI</b>	Division de la FAO numérique et de l'agro-informatique
<b>D</b>	catégorie des directeurs
<b>ETH</b>	Bureau de la déontologie
<b>SG</b>	services généraux
<b>CCI</b>	Corps commun d'inspection
<b>LEG</b>	Bureau juridique
<b>FRN</b>	fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national
<b>PNP</b>	personnel national affecté à des projets
<b>OCC</b>	Bureau de la communication
<b>ODG</b>	Bureau du Directeur général
<b>OIG</b>	Bureau de l'Inspecteur général
<b>OMB</b>	Bureau de la médiation
<b>P</b>	catégorie du cadre organique
<b>ASP</b>	Accord de services personnels
<b>RAP</b>	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique
<b>RLC</b>	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
<b>SLM</b>	Bureau sous-régional pour la Mésosamérique

---




## 2024 en chiffres


**977**   
demandes traitées

**17**  séances d'information

**21**   
séances de formation sur  
l'intervention en tant que témoin actif

**2**   
séances de formation sur le  
Programme annuel de déclaration

**6**   
articles publiés sur l'intranet

**1469**   
déclarations examinées dans le cadre  
du Programme annuel de déclaration



## Résumé

- ✓ Le présent rapport expose les activités de conseil et de prévention menées par le Bureau de la déontologie (ETH) de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) en 2024 afin d'aider l'Organisation à instaurer un environnement de travail éthique. Ces activités portent sur les domaines suivants: les avis et orientations, l'établissement de normes et la promotion des politiques, la formation, la sensibilisation et la promotion, le Programme annuel de déclaration, la protection contre les représailles, et la cohérence interorganisations et au sein du système des Nations Unies.
- ✓ Le bilan des activités de l'année 2024 a conduit le Bureau de la déontologie à formuler les observations suivantes, développées dans le corps du rapport:
  - L'intervention en tant que témoin actif, s'ajoutant à des politiques bien définies et à des actions de formation et de sensibilisation, contribue de façon essentielle à favoriser un environnement de travail respectueux où les comportements contraires à l'éthique ne sont pas tolérés.
  - De même, la transparence et la responsabilité jouent un rôle central dans une culture de la parole saine, caractérisée par un climat de sécurité psychologique; elles se construisent, entre autres, par une bonne communication, au bon moment, en particulier de la part des supérieurs hiérarchiques à tous les niveaux, avec les membres du personnel sur les sujets qui les concernent.
  - Tous les membres du personnel, dans tous les services et à tous les niveaux, devraient assumer leurs décisions et prendre leurs responsabilités en matière d'éthique, car un environnement de travail éthique ne vient pas de nulle part mais est une création collective qui demande l'engagement de chacun dans l'Organisation.
  - La compréhension des situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts a besoin d'être améliorée dans toute l'Organisation.
- Le recrutement de fonctionnaires nationaux présente un risque de conflit d'intérêts pour l'Organisation, mais il faut admettre que, du fait du mandat technique de l'Organisation, ces recrutements sont bien souvent incontournables.
- ✓ Le Bureau de la déontologie a mené un vaste ensemble d'activités dans le but de favoriser les comportements éthiques et de sensibiliser davantage le personnel dans l'ensemble de l'Organisation, passant notamment par la formulation d'avis et d'orientations sur des questions liées à l'éthique, la participation à l'établissement de normes et de politiques, l'élaboration d'outils de promotion et de sensibilisation, ou encore l'organisation de séances d'information spéciales..
- ✓ Le Programme annuel de déclaration a été révisé en 2021 et met davantage l'accent sur la détection des conflits d'intérêts. Déployé en 2024, ce programme a porté sur l'année 2023.
- ✓ En 2024, le Bureau de la déontologie a traité 977 demandes concernant en majorité des activités extérieures, des conflits d'intérêts ou des normes de conduite. Un certain nombre d'entre elles ne relevaient pas du mandat du Bureau ou nécessitaient l'intervention d'autres unités; ces demandes ont été orientées vers d'autres bureaux. Le nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie a fortement augmenté au fil des ans.
- ✓ Le Bureau de la déontologie a reçu 16 allégations de représailles, dont 14 ne répondaient pas aux critères définis dans la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.







# Introduction

Le présent rapport contient une synthèse des activités menées par le Bureau de la déontologie (ETH) de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) au cours de la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2024. Le Bureau a continué d'être fortement sollicité: les demandes ont porté sur un large éventail de questions d'ordre éthique qui concernaient les activités extérieures, l'acceptation de cadeaux, les conseils en matière de politiques ou encore les conseils sur les conflits d'intérêts dans les processus d'achat et de recrutement. Les services du Bureau ont été sollicités à la fois par le personnel du siège et par celui des bureaux décentralisés.

Le présent rapport expose tout d'abord les principales observations, fournit une vue d'ensemble de la gestion et des ressources du Bureau de la déontologie, puis présente en détail le travail et les réalisations accomplis dans les principaux domaines d'activité relevant du mandat du Bureau. Le rapport s'achève par les perspectives pour 2025.

Conformément aux modalités de supervision prévues par l'Organisation, le présent rapport a été examiné par le Comité consultatif de contrôle.

Toutes les figures et tous les tableaux du présent rapport ont été élaborés par le Bureau de la déontologie à partir de données internes de la FAO.





## Mandat et mission

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 35e session (extraordinaire), en novembre 2008. De 2012 à 2016, un Comité de l'éthique a joué le rôle de groupe consultatif pour les questions de déontologie. En 2014, le poste de Médiateur/Chargé des questions d'éthique a été créé et rattaché, à des fins administratives, au Bureau juridique (LEG).

En avril 2019, à sa 161e session, le Conseil a approuvé la proposition appelant à séparer et renforcer les fonctions de médiation et de déontologie, qui figurait dans le Programme de travail et budget 2020-2021. En mars 2020, le Bureau de la déontologie a pris ses fonctions, rendant ainsi effective la séparation de ces deux fonctions.

Le Bureau de la déontologie a pour mission de promouvoir une culture de l'intégrité, de la transparence et de la responsabilité afin que tous les membres du personnel puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes et s'exprimer sans crainte de représailles lorsqu'ils sont témoins d'une faute.

La Direction a soutenu le travail du Bureau de la déontologie, notamment par la voix du Directeur général, qui a insisté sur la nécessité d'accorder une importance prioritaire à l'intégrité et aux comportements éthiques dans l'Organisation.

Le Bureau de la déontologie a pu avoir des échanges formels et informels avec le Comité consultatif de contrôle tout au long de l'année. Il a bénéficié des indications et des conseils de ce dernier sur la façon de gérer certaines des difficultés liées à son mandat ainsi que sur des axes d'amélioration.

Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Bureau juridique, le Bureau du Directeur général (ODG), la Division des ressources humaines (CSH), le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) et le Bureau de la médiation (OMB) sur différentes questions. 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.





# Observations

## Promouvoir une culture de travail forte

La FAO doit continuer de lutter contre les comportements contraires à l'éthique afin de promouvoir une culture de travail forte. Il est crucial d'agir face aux comportements non souhaités, y compris lorsqu'il s'agit d'incivilités, et de veiller à l'instauration d'un climat de sécurité psychologique sur le lieu de travail.

Les supérieurs hiérarchiques donnent le ton au personnel qui est placé sous leur supervision et il est important que les efforts visant à promouvoir l'éthique et l'intégrité commencent à cet échelon pour faire en sorte que les considérations éthiques soient correctement prises en compte dans les décisions et les actions.

Le Bureau de la déontologie continue d'apporter son appui à l'initiative relative à l'intervention en tant que témoin actif, qui se poursuivra en 2025. Il a prêté un soutien constant aux référents «témoin actif» pour les aider à mettre en place et à coanimer des séances de formation sur ce type d'intervention.

Le Bureau de la déontologie se félicite du soutien que la Direction a apporté à cet égard en permettant et en encourageant le déploiement des activités de formation et de renforcement des capacités au sein de l'Organisation.

## Transparence et responsabilité

Le Bureau de la déontologie rappelle l'importance pour la FAO d'intégrer à tous les niveaux des éléments susceptibles de contribuer à une culture forte, fondée notamment sur la communication, le respect, la transparence et la responsabilité, au sein de l'Organisation.

La communication entre les supérieurs hiérarchiques et les membres de leurs équipes est indispensable à la compréhension des décisions et à la résolution des conflits. La communication aide aussi les membres du personnel à harmoniser leurs points de vue, à favoriser la cohérence et à gérer les conflits professionnels dès leur apparition.

On constate une hausse continue du nombre de personnes qui demandent conseil en raison de problèmes interpersonnels, notamment entre collègues, ou d'une détérioration du climat de travail entre subordonnés et supérieurs hiérarchiques. Dans ce dernier cas de figure, il s'agit en général de personnes qui peuvent avoir l'impression que les décisions de gestion prises de façon discrétionnaire par leur supérieur sont injustes ou abusives, ce qui entraîne des conflits ou des tensions dans les relations de travail, qui finissent par nuire au climat général de travail au sein de l'équipe.

Le Bureau de la déontologie n'a pas pour mission d'intervenir sur ces dossiers, qui relèvent de la compétence du Bureau de la médiation, mais il a constaté des plaintes faisant état de problèmes récurrents qui contribuent à créer une culture de travail malsaine au sein des équipes. Dans ce contexte, il pourrait être utile de sensibiliser davantage les supérieurs hiérarchiques ou de leur proposer un accompagnement en matière de gestion du personnel.







## Gestion et ressources

En 2024, le Bureau de la déontologie comptait trois membres: une fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie (P-5), un fonctionnaire chargé des questions de déontologie (P-3) et un assistant chargé des questions d'éthique (G-4). En outre, du personnel hors fonctionnaires a été recruté en fonction des besoins pour effectuer certaines tâches ponctuelles.

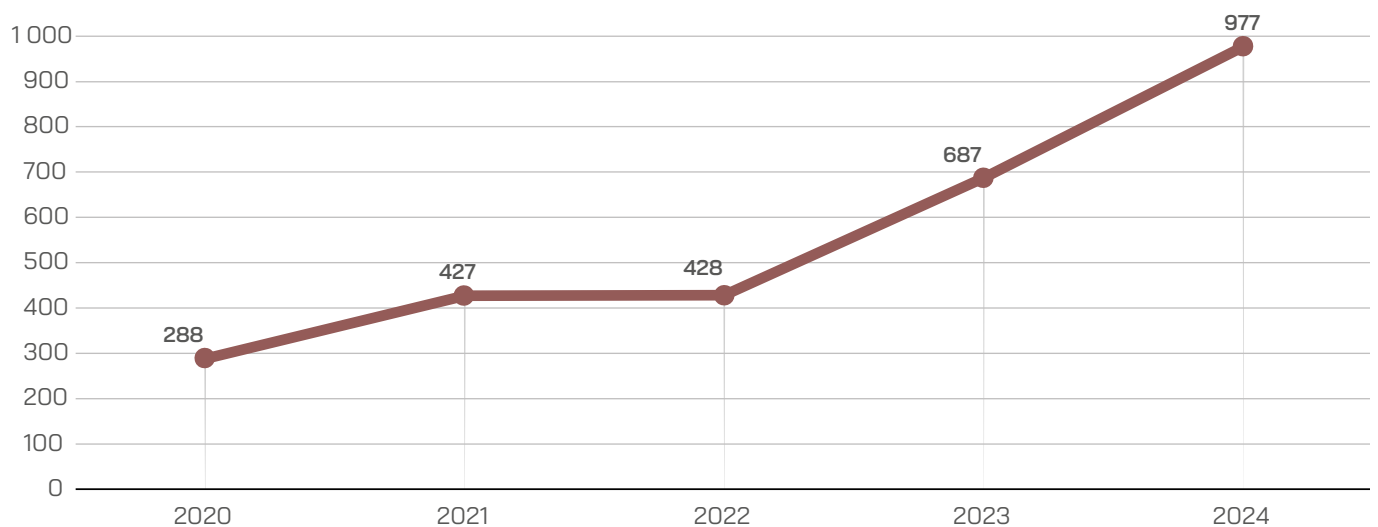
L'augmentation continue de la charge de travail annuelle depuis 2020, année où le Bureau de la déontologie est devenu un bureau à part entière, demande de trouver des solutions pérennes pour renforcer les ressources humaines. À lui seul, le nombre de demandes a plus que triplé, passant de 288 en 2020 à 905 en 2024 (Figure 1).

À la suite d'une demande d'ouverture d'un poste supplémentaire au grade P-4, approuvée par le Conseil à

sa 174e session, le Bureau de la déontologie a achevé le processus de sélection et la nouvelle recrue a pris ses fonctions en janvier 2025. Un poste G-6 d'agent chargé des questions d'éthique a été approuvé en juin 2024 et le processus de sélection a pris fin en novembre 2024.

Au premier et au deuxième trimestre, la majorité des activités prévues pour l'année 2024 ont été menées à bien. Le Bureau de la déontologie a utilisé la totalité du budget alloué. Cependant, au troisième trimestre 2024, les deux employés de classe G-4 et P-3 ont démissionné pour se consacrer à d'autres projets. Compte tenu de la petite taille du Bureau, ces changements ont eu des effets majeurs sur ses activités pendant quelques mois, car la Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie n'était plus assistée que d'une personne de la réserve de personnel temporaire et d'un consultant auxiliaire.

**Figure 1** Évolution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie de la FAO, 2020-2024



Source: Auteur du présent document.



## Avis et orientations

En 2024, le Bureau de la déontologie a reçu 891 demandes d'avis et orientations de la part de l'ensemble du personnel de l'Organisation. Cela représente 68 demandes par mois, à un rythme stable tout le long de l'année (Figure 2). Certaines demandes ont nécessité un temps d'analyse et de réponse assez long tandis que d'autres ont été traitées rapidement, lorsqu'il était suggéré au demandeur de s'adresser à d'autres unités.

À titre de comparaison, les nombres enregistrés en 2023 sont indiqués dans les données chiffrées du rapport de cette année, même si l'analyse porte principalement sur 2024.

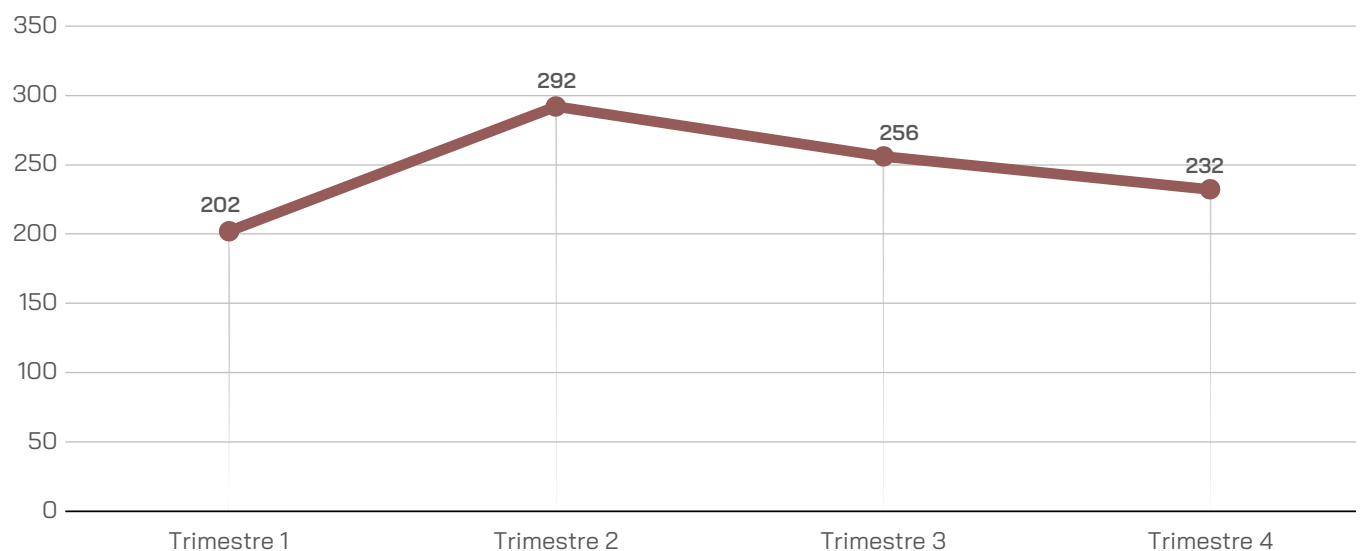
La majorité des demandes concernait des avis et orientations (Figure 3). Dans cette catégorie, trois sous-catégories représentaient 82 pour cent de toutes

les demandes (Figure 4): les «activités extérieures» (21 pour cent), les «conflits d'intérêts généraux» (49 pour cent) et les «normes de conduite» (12 pour cent).

Aucune différence perceptible n'apparaît dans l'origine des demandes entre les hommes et les femmes, exception faite de la catégorie «conflits d'intérêts généraux», où 181 demandes adressées au Bureau de la déontologie concernent des femmes, tandis que 288 concernent des hommes (soit environ 23 pour cent d'hommes en plus) (Figure 5). Cette tendance était déjà observée en 2023.

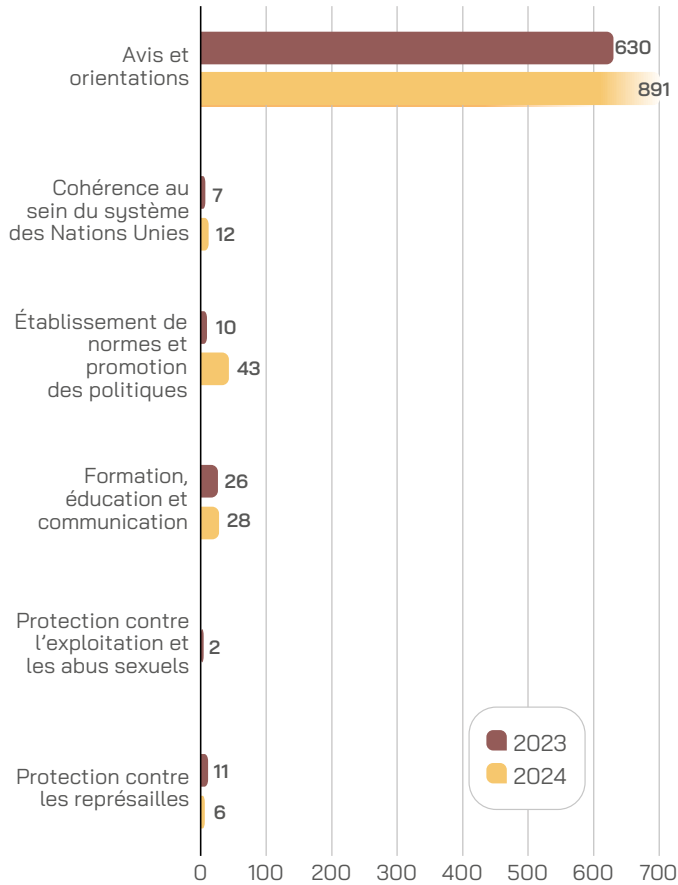
Un peu plus de la moitié des demandes étaient formulées par des membres du personnel hors fonctionnaires ou les concernaient (Figure 6).

**Figure 2** Évolution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie au cours de l'année 2024 (par trimestre)



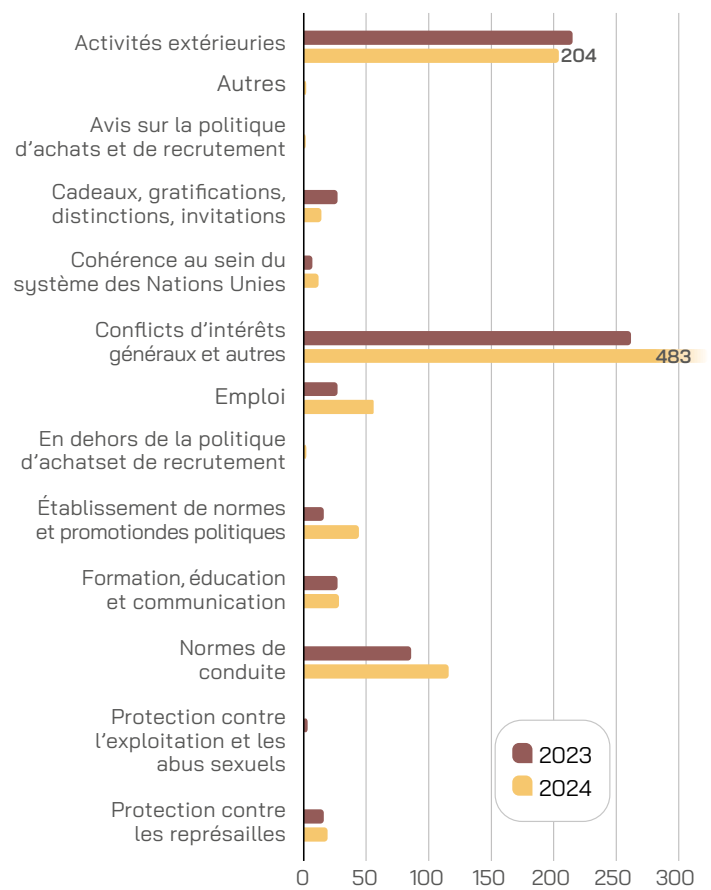
Source: Auteur du présent document.

**Figure 3** Nombre de demandes par catégorie (2023 et 2024)



Source: Auteur du présent document.

**Figure 4** Nombre de demandes par sous-catégorie (2024 et 2023)

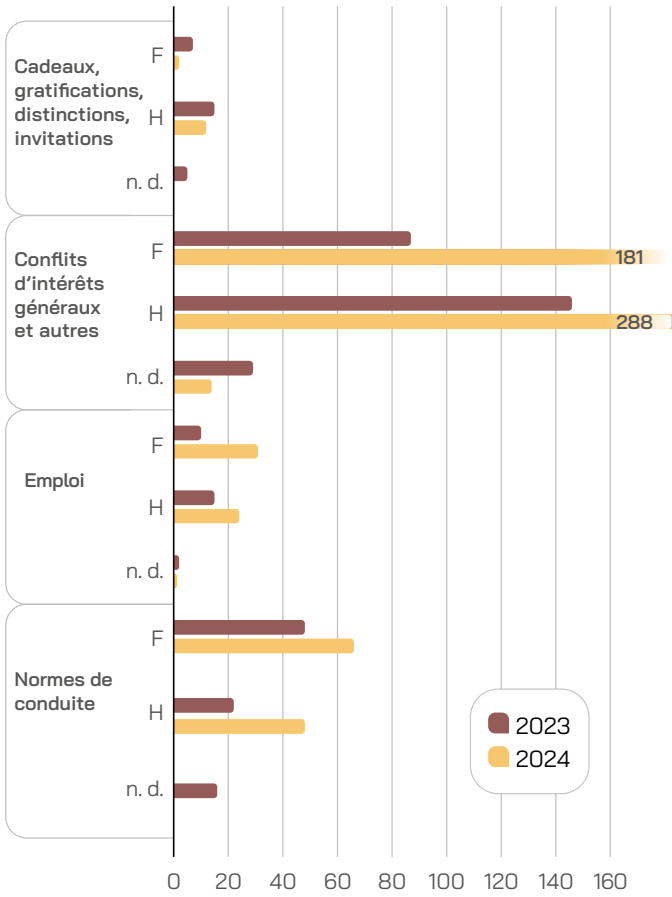


Source: Auteur du présent document.





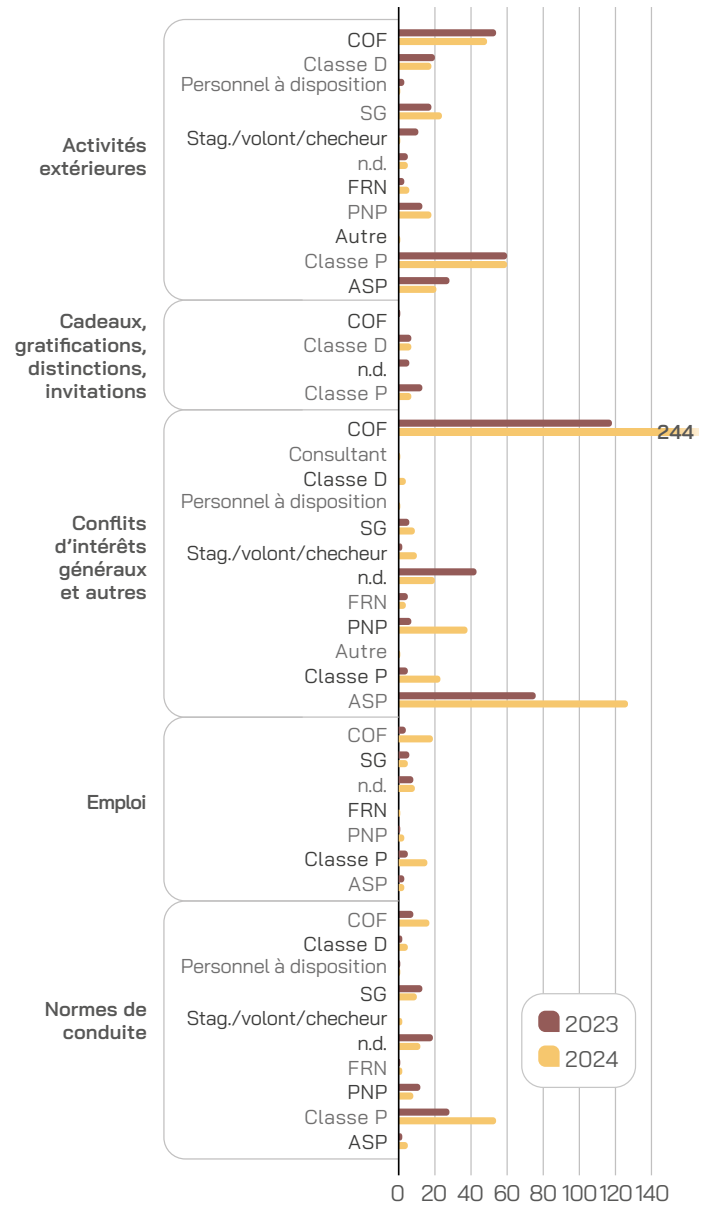
**Figure 5** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par sous-catégorie et sexe (2023 et 2024)



Note: n.d. = données non disponibles.

Source: Auteur du présent document.

**Figure 6** Nombre de demandes d'«avis et orientations» par type de contrat (2023 et 2024)



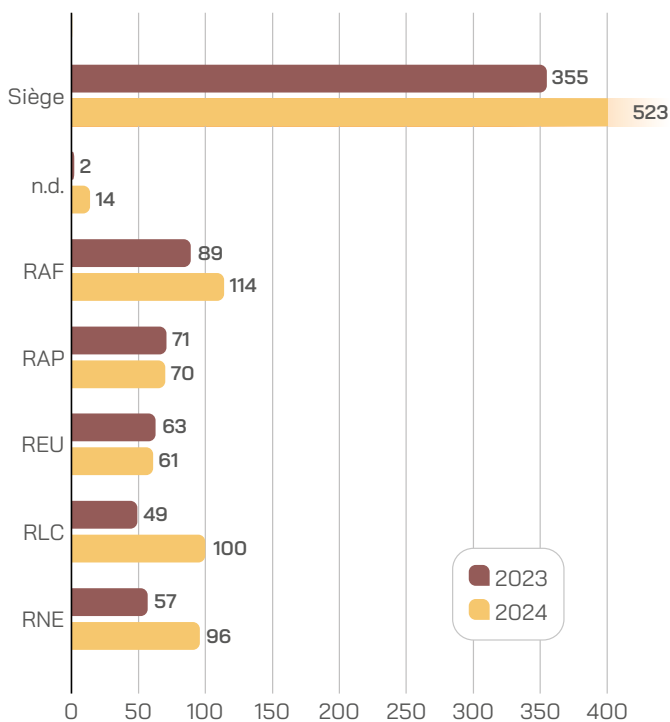
Source: Auteur du présent document.

Près de la moitié de toutes les demandes émanait de collègues qui se trouvent au siège, l'autre moitié se répartissant entre les diverses régions<sup>1</sup> (Figure 7a).

La Figure 7b détaille la répartition des types de demandes reçues de collègues des différentes régions, par sous-catégorie.

Comme les années précédentes, sur le nombre total de demandes (977), une courte majorité émanait de la hiérarchie (563, soit 57 pour cent), par rapport à celles reçues des membres du personnel (410, soit 43 pour cent).

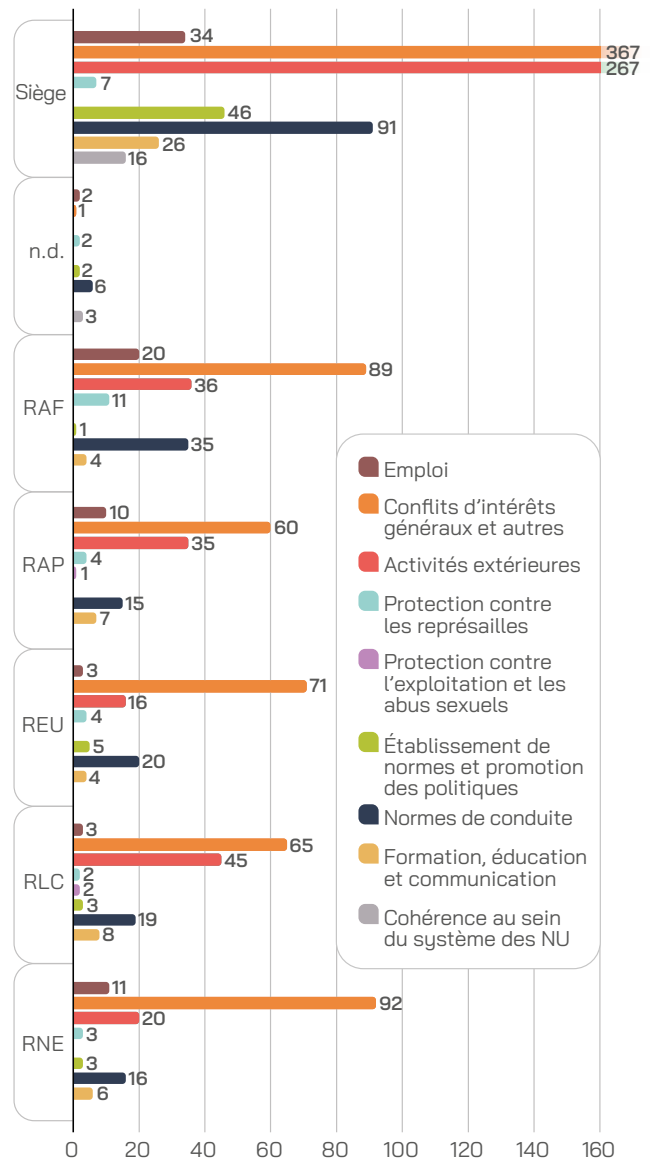
**Figure 7a** Number of contacts by FAO region (2024 and 2023)



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

Source: Auteur du présent document.

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



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

En 2024, un grand nombre de demandes ont été orientées

Source: Auteur du présent document.

<sup>1</sup> Si l'on considère la répartition par région, les demandes ont été faites par différents bureaux placés sous la responsabilité administrative du Bureau régional considéré. Par conséquent, elles n'émanent pas seulement de celui-ci.



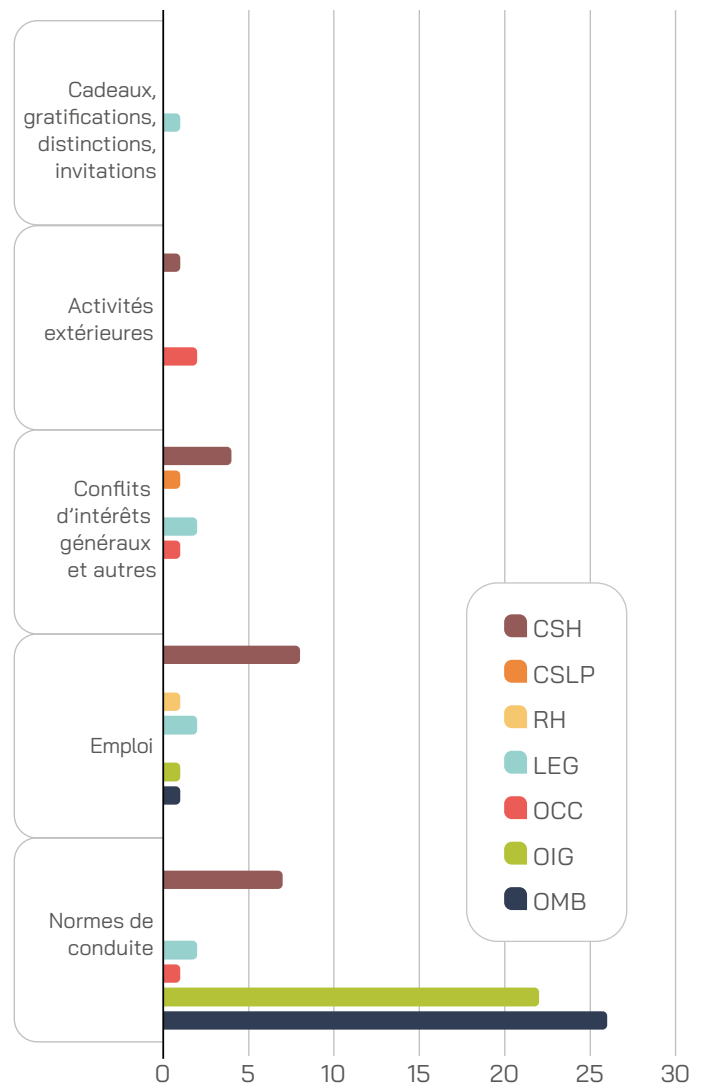
vers d'autres unités, par exemple vers OMB pour le règlement des différends à l'amiable ou vers OIG pour les enquêtes officielles. Le nombre de demandes orientées vers d'autres unités a été similaire à celui de 2023, malgré l'accroissement global des demandes, ce qui laisse à penser que les ressources disponibles et les mandats des bureaux sont mieux connus. On notera également que les demandeurs ont souvent été avisés qu'ils avaient plusieurs options de règlement possibles.

### Demandes relatives aux normes de conduite

S'agissant de la sous-catégorie «normes de conduite» (Figure 9), on constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir contacté le Bureau de la déontologie dans presque tous les domaines concernant des difficultés interpersonnelles, notamment des allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir.

Sept demandes de conseils sur le harcèlement sexuel ont été soumises. Il a été conseillé aux plaignants de faire un signalement au Bureau de l'Inspecteur général lorsque les informations mises à la disposition du Bureau de la déontologie laissaient présumer une faute. Quand la demande était reçue de la hiérarchie, le Bureau de la déontologie a conseillé de consulter la Division des ressources humaines ou le Bureau de la médiation pour bénéficier de conseils supplémentaires. Il s'agissait de situations dans lesquelles des personnes avaient déjà fait l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle ou de cas où des supérieurs hiérarchiques ont demandé des conseils sur le soutien à apporter aux victimes d'incidents présumés. Le Bureau de la déontologie a également fourni des informations sur les ressources à disposition et a assuré un suivi des personnes l'ayant contacté. La Figure 10 illustre le régime contractuel et le sexe des personnes ayant soumis une demande concernant les «normes de conduite». On observe que, dans la classe P qui ne compte que 46 pour cent de femmes, ces dernières (29) sont sensiblement plus nombreuses que les hommes (25) à avoir contacté le Bureau de la déontologie.<sup>2</sup>

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

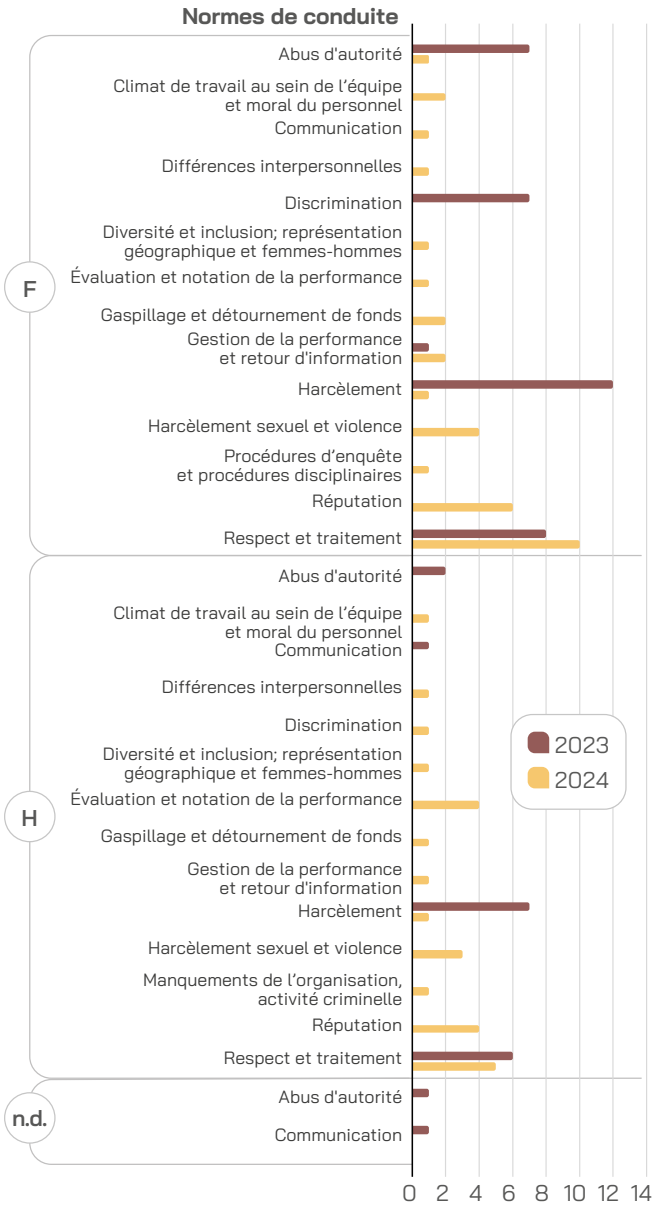


Note: CSH = Division des ressources humaines; CSLP = Services des contrats et achats; RH = ressources humaines; LEG = Bureau juridique; OCC = Bureau de la communication; OIG = Bureau de l'Inspecteur général; OMB = Bureau de la médiation.

Source: Auteur du présent document.

<sup>2</sup> Voir le Rapport annuel sur les ressources humaines – 2024, section 3.1. Un personnel diversifié.

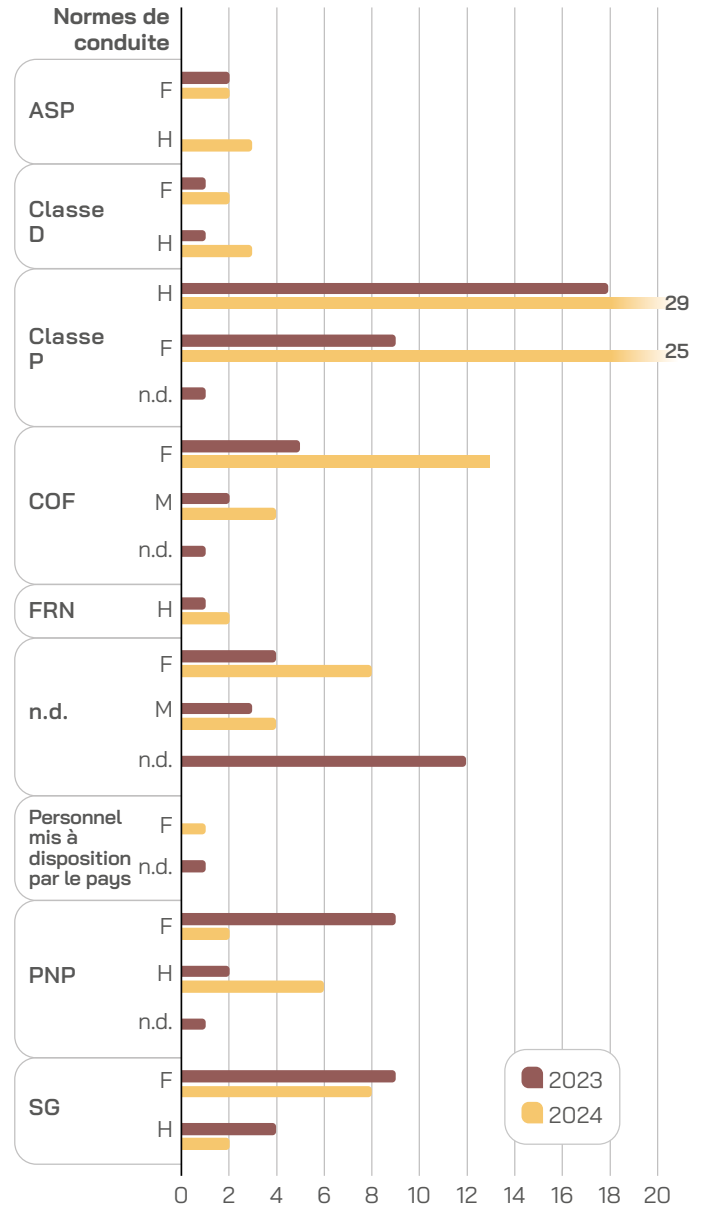
**Figure 9** Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par élément et sexe (2023 et 2024)



Note: n.d. = données non disponibles.

Source: Auteur du présent document.

**Figure 10** Nombre de demandes de la sous-catégorie «normes de conduite» par type de contrat et sexe (2023 et 2024)



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

Source: Auteur du présent document.



## Demandes relatives aux activités extérieures

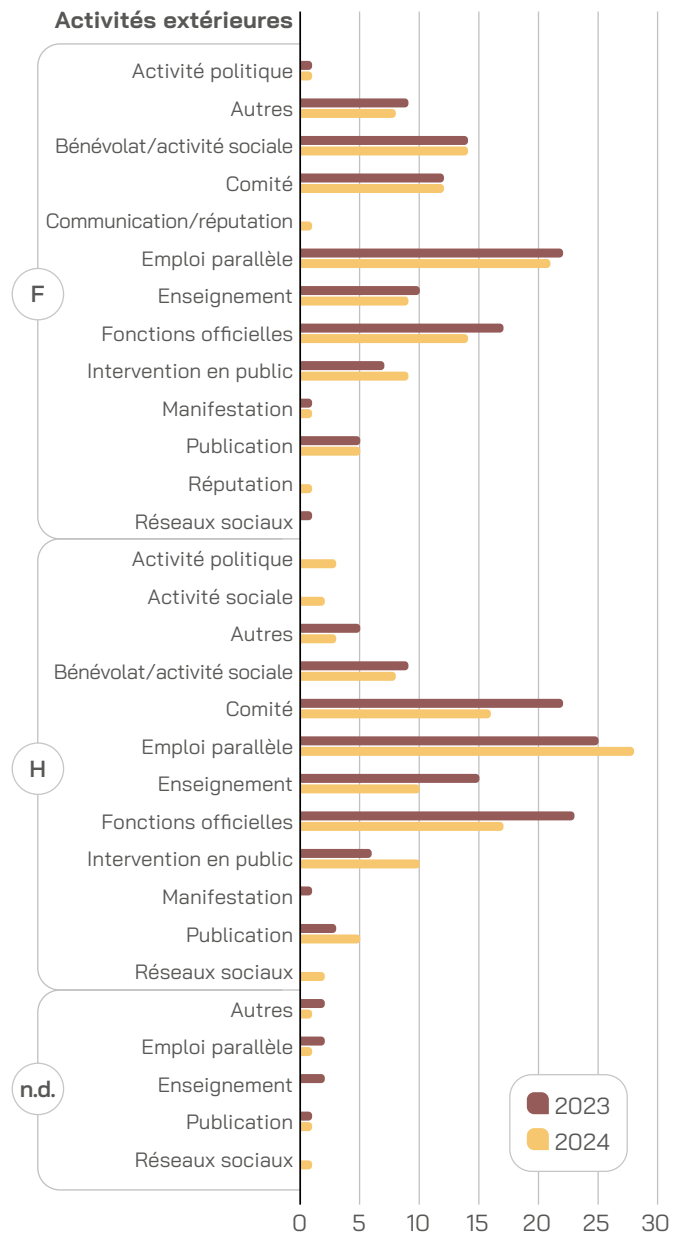
Les demandes relatives aux activités extérieures sont le fait de membres du personnel demandant l'autorisation de siéger à un comité, d'occuper un emploi parallèle à temps partiel, d'intervenir en public lors de manifestations ou d'enseigner (Figure 11). Le nombre de femmes ayant soumis des demandes d'activités extérieures pour évaluation (96 demandes) était plus ou moins égal à celui des hommes (104 demandes).

Plusieurs demandes portaient sur des situations dans lesquelles il a été déterminé que l'activité devait être entreprise dans le cadre des attributions officielles du demandeur au sein de la FAO. Elles ont été classées dans la rubrique «Fonctions officielles», sans que le type d'activité en question ne soit consigné. Dans ces cas de figure, c'est à la Direction de la FAO, plutôt qu'au Bureau de la déontologie, de juger du caractère approprié de l'activité.

Un grand nombre de demandes concernaient les emplois parallèles, c'est-à-dire les situations où la FAO recrute dans le cadre d'un contrat de consultance ou d'accord de services une personne déjà employée ailleurs, ou bien les situations où la rémunération octroyée n'entre pas dans les autres catégories. Le Bureau de la déontologie examine les conflits d'intérêts potentiels, mais, même en cas d'avis défavorable, les responsables du recrutement peuvent demander une autorisation, car la Direction prendra en compte d'autres aspects, comme la continuité des opérations et d'autres nécessités du service.

La Figure 12 montre que 43 pour cent des demandes d'évaluation déontologique émanaient du personnel hors fonctionnaires<sup>3</sup> (consultants officiels, titulaires d'accords de services personnels, stagiaires/volontaires/chercheurs invités, personnel national affecté à des projets, personnel mis à disposition par les pays) ou le concernaient, tandis que 25 pour cent étaient le fait de fonctionnaires (classe D, classe P, services généraux, fonctionnaire du cadre organique recruté sur le plan national). Les autres demandes ont été présentées par la hiérarchie.

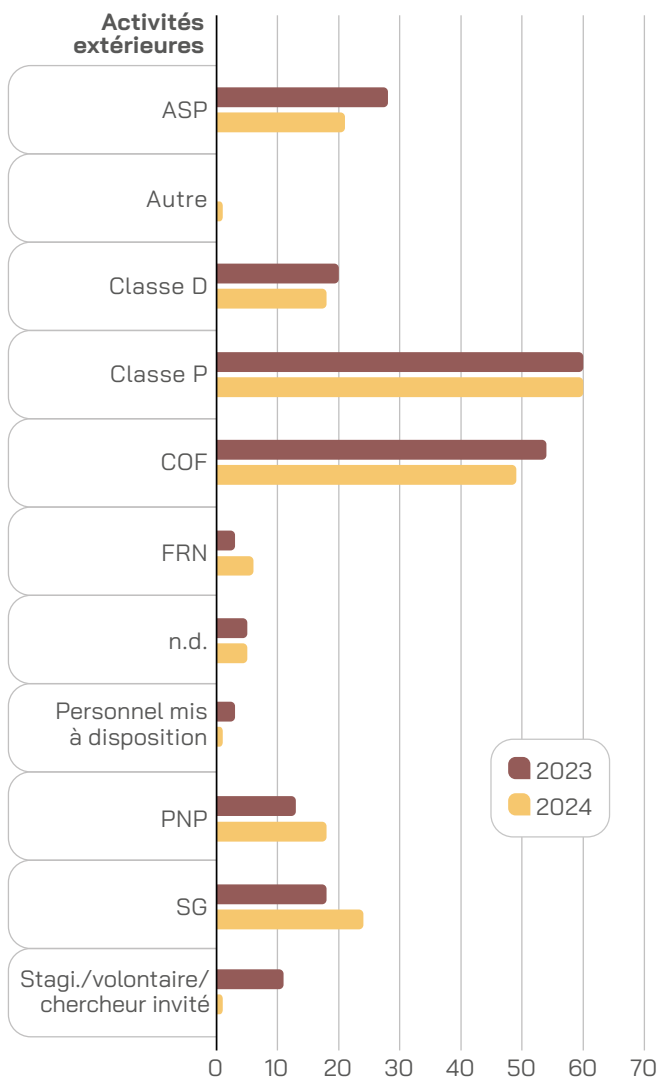
Figure 11 Nombre de demandes de la sous-catégorie «activités extérieures» par type d'activité et sexe (2023 et 2024)



Note: n.d. = données non disponibles.

Source: Auteur du présent document.

**Figure 12** Nombre de demandes concernant des «activités extérieures» par type de contrat (2023 et 2024)



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

*Source:* Auteur du présent document.



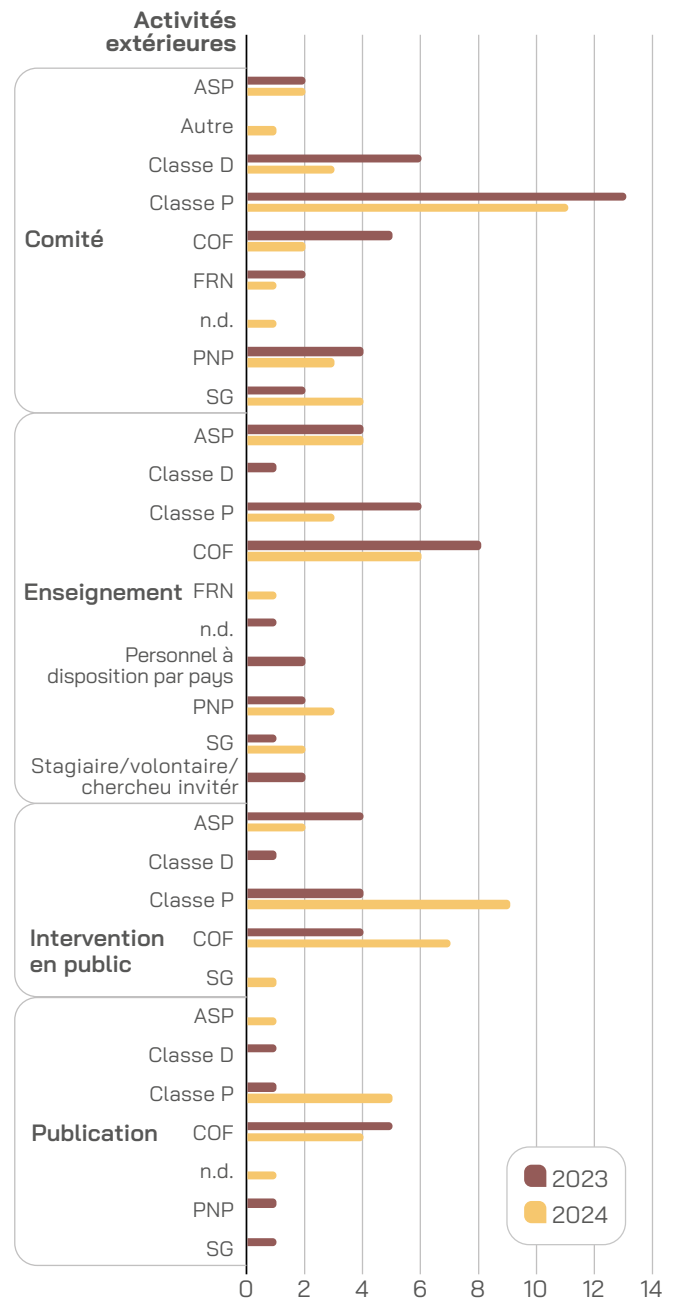


Comme le montre la **Figure 13**, ce sont surtout des fonctionnaires de classe P et des consultants qui ont soumis des demandes d'évaluation au sujet des activités extérieures. Malgré le grand nombre de membres du personnel relevant des services généraux, ils n'ont représenté que 10 pour cent de ces demandes, probablement parce qu'ils ne mènent généralement pas d'activités extérieures techniques nécessitant une approbation formelle.

Plus de 64 pour cent des évaluations d'activités extérieures (267 sur 419) concernaient du personnel basé au siège. Cela peut s'expliquer par les dispositions de la circulaire administrative relative aux activités extérieures qui n'impose une autorisation préalable que lorsqu'une évaluation déontologique est nécessaire en raison des risques de conflits d'intérêts. Si le nombre de demandes venant des bureaux décentralisés, qui emploient davantage de personnel hors fonctionnaires, est moins élevé, c'est peut-être que les supérieurs hiérarchiques ont estimé qu'une approbation n'était pas nécessaire ou bien que le personnel n'est pas au courant de l'obligation de signaler les activités extérieures ou ne mène pas d'activités de ce type.



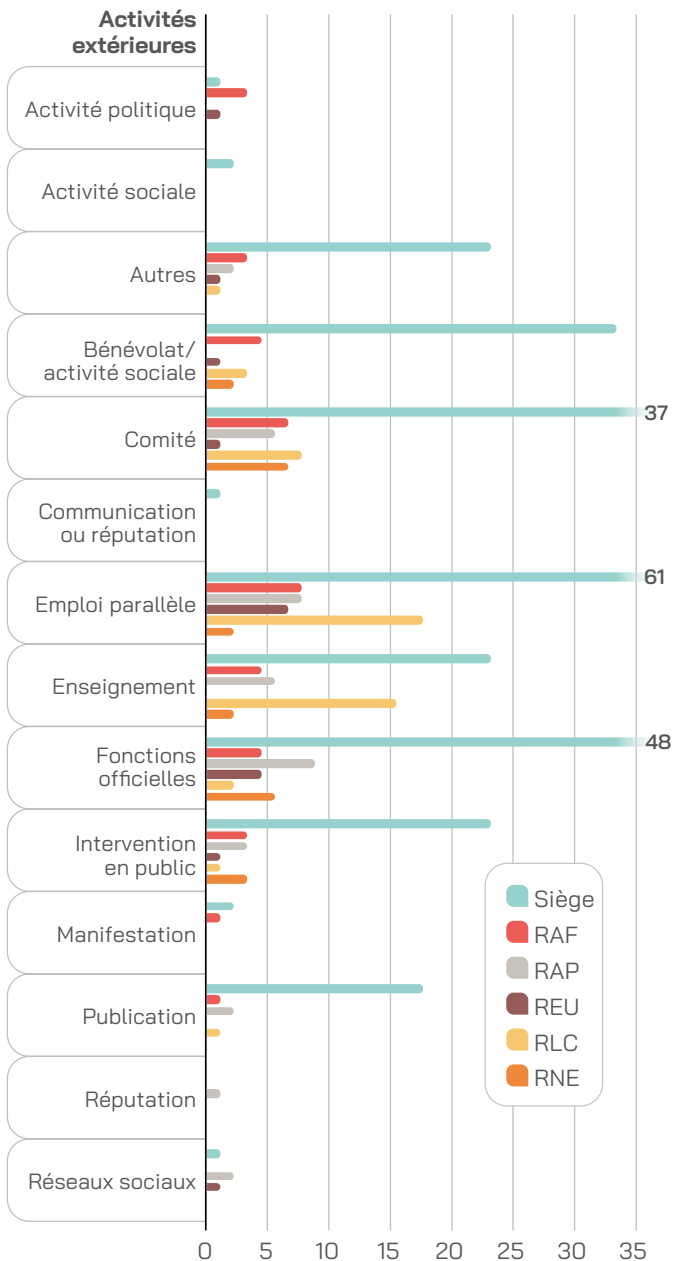
**Figure 13** Nombre de demandes concernant certaines «activités extérieures» par type de contrat (2023 et 2024)



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

*Source:* Auteur du présent document.

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



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

Source: Auteur du présent document.

## Conflits d'intérêts généraux

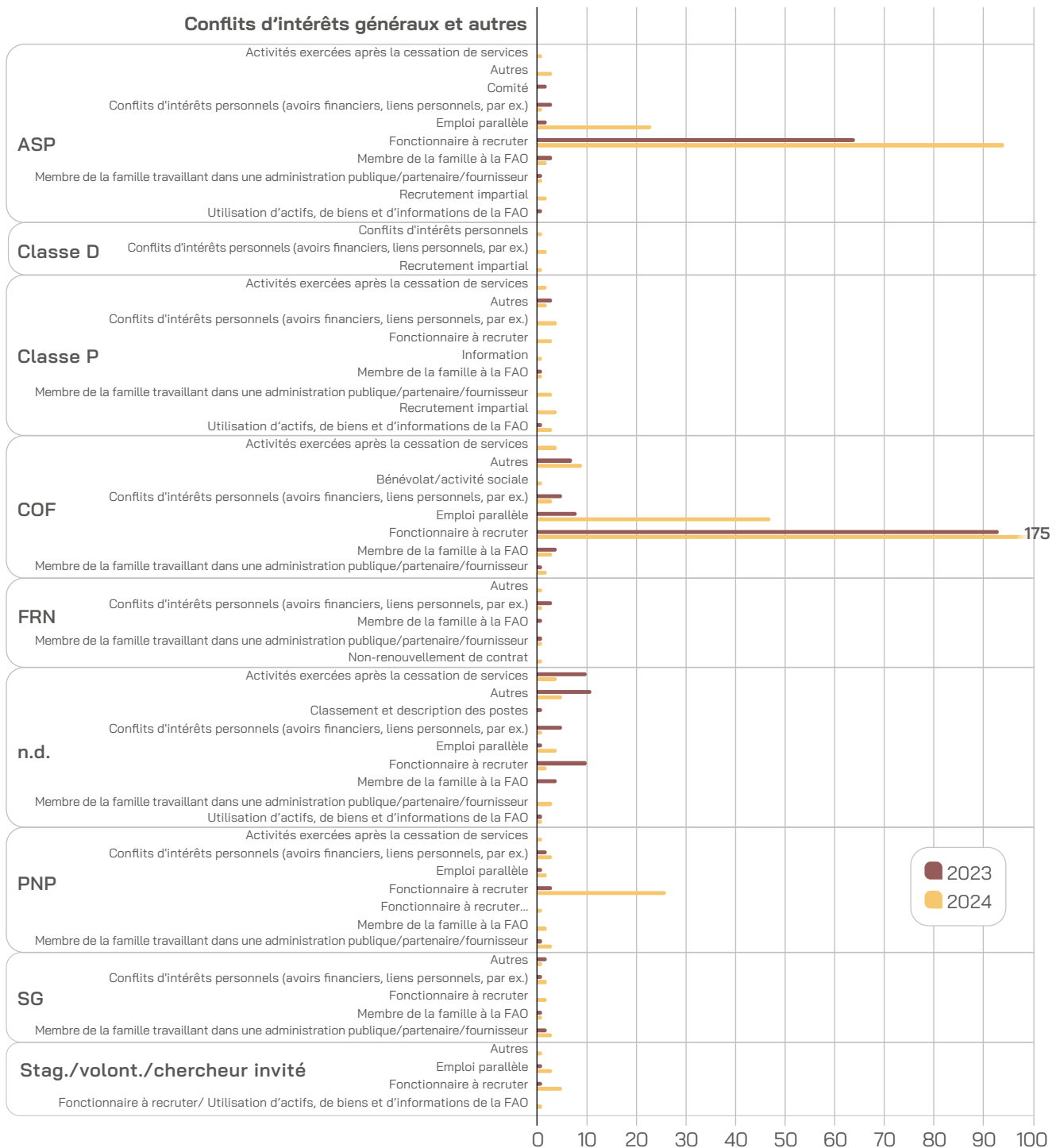
Comme on peut le voir sur la **Figure 15**, la plupart des demandes relatives à des conflits d'intérêts généraux portaient sur le recrutement de consultants ou de titulaires d'accord de services personnels ayant le statut de fonctionnaire national, souvent employés dans des instituts nationaux de recherche ou bien des structures gouvernementales. Des conseils ont également été prodigués sur leurs obligations d'indépendance conformément aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Même si ces situations constituent en fait des cas d'emploi parallèle, elles sont traitées séparément en raison du risque plus élevé de conflits d'intérêts qu'elles représentent.

Un «conflit d'intérêts personnel» désigne une situation dans laquelle un membre actuel du personnel de la FAO souhaitait créer un partenariat avec une institution pour laquelle il avait travaillé avant de rejoindre la FAO, ce qui pouvait donner l'impression d'un conflit d'intérêts, même si le partenariat avait un motif légitime.

Certaines demandes concernaient des membres du personnel de la FAO qui souhaitaient se renseigner sur les risques de conflit d'intérêts liés aux intérêts financiers qu'ils détenaient dans une entreprise (ou une activité) susceptible de travailler avec la FAO. Dans beaucoup de cas, aucun risque réel n'a été mis au jour, car les intérêts n'avaient pas de lien avec la FAO. Mais dans d'autres cas, il existait bien des liens d'intérêts et le Bureau de la déontologie a jugé que l'indépendance et la neutralité des personnes concernées par rapport à la FAO pouvaient être mises en cause.



Figure 15 Nombre de demandes concernant des «conflits d'intérêts généraux» par type de contrat



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

Source: Auteur du présent document.

## Cadeaux, distinctions et gratifications

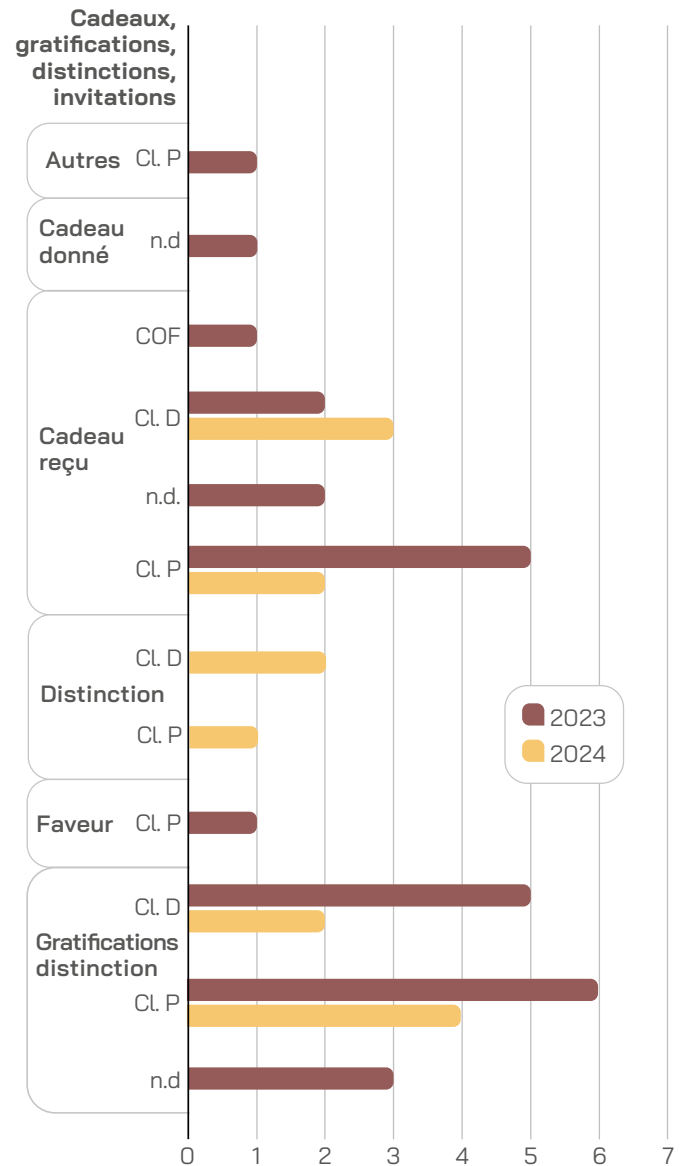
Le personnel de la FAO a l'interdiction de recevoir des cadeaux et des gratifications de sources extérieures en rapport avec leurs fonctions à la FAO sans approbation préalable.

Au total, 14 demandes portaient sur des gratifications ou des distinctions devant être accordées à des membres du personnel de la FAO, et cinq autres concernaient des cadeaux reçus (Figure 16). Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'an passé.

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



Figure 16 Nombre de demandes concernant des «cadeaux, distinctions et gratifications» par type de contrat



Note: COF = consultants officiels; n.d. = données non disponibles.

Source: Auteur du présent document.



# Établissement de normes et promotion des politiques

Les avis et les conseils confidentiels fournis par le Bureau de la déontologie consistent notamment à clarifier ou à interpréter les réglementations, règlements et normes de l'Organisation au sujet des *activités interdites ou restreintes, ainsi qu'à apporter des conseils sur l'intégration des considérations éthiques dans les prises de décision lorsque le personnel est confronté à des dilemmes au travail.*

En 2024, le Bureau de la déontologie a entrepris l'élaboration de procédures opérationnelles normalisées pour certains de ses processus, et les travaux devraient se poursuivre en 2025. En outre, ces activités sont étroitement liées au rôle de conseil et d'encadrement du personnel sur les normes de conduite attendues au sein de l'Organisation.

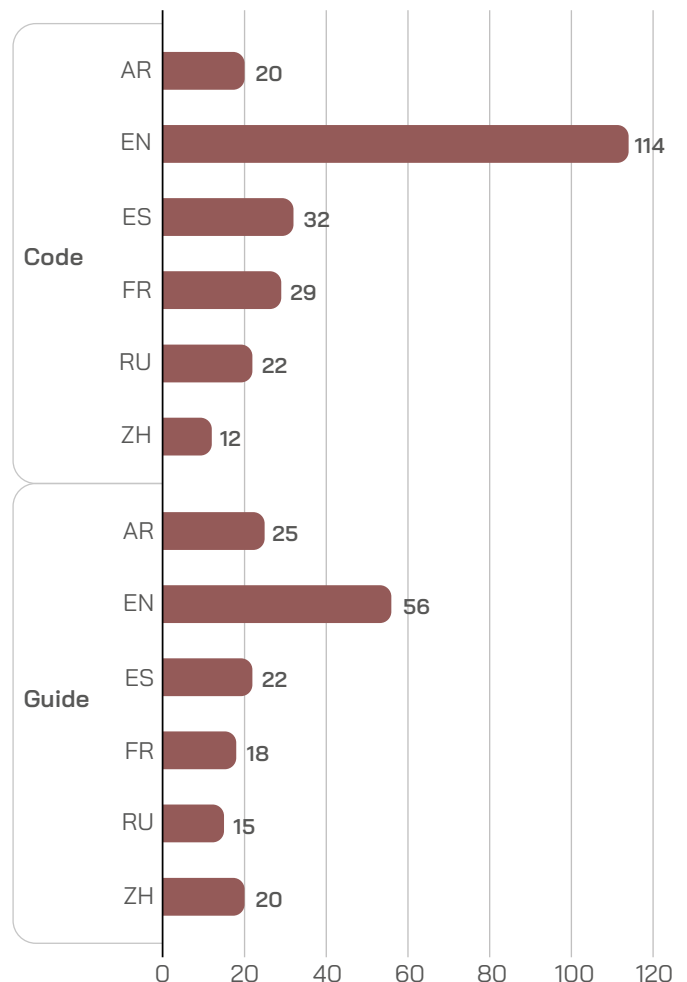
Le Bureau de la déontologie a analysé le nombre de fois où les publications *Code de conduite éthique de la FAO* et *Trouver le bon interlocuteur* ont été téléchargées dans les différentes langues en 2024 (Figure 17).

La Politique de la FAO en matière de cadeaux, de gratifications et de distinctions a fait l'objet d'un examen approfondi de la part des acteurs internes et du Comité consultatif de contrôle. Elle a été soumise au Bureau juridique pour examen et fait actuellement l'objet d'une consultation entre les deux bureaux. Il est prévu de la mettre en œuvre en 2025.

Tout au long de l'année 2024, le Bureau de la déontologie a participé à la mise à jour et à la révision des politiques, procédures et directives suivantes de l'Organisation, sous la conduite de différents bureaux de la FAO:

- i. projet de directives de la FAO pour une communication tenant compte du handicap;
- ii. communications internes à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, à l'initiative de la Division des ressources humaines;

Figure 17 Nombre de fois où le guide *Trouver le bon interlocuteur* et le *Code de conduite éthique de la FAO* ont été téléchargés en 2024, par langue



Source: Auteur du présent document.



- iii. communications internes à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, à l'initiative de la Division des ressources humaines;
- iv. projet de politique sur le harcèlement sexuel, le harcèlement, l'abus de pouvoir et la discrimination;
- v. rapport annuel 2024 sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels, adressé au Conseil;
- vi. révision des conditions générales de prestation de services, à l'initiative du Service des contrats et achats (CSLP);
- vii. élaboration d'une déclaration de conflit d'intérêts et d'un engagement de confidentialité destinés aux responsables du recrutement et aux membres des jurys d'entretien pour les recrutements de consultants (COF.REG) et de titulaires d'accords de services personnels (ASP);
- viii. projet de rapport sur l'audit du dispositif d'application du principe de responsabilité de la FAO.

These contributions reflect the Ethics Office's ongoing role in ensuring that organizational policies align with the expected standards of conduct and ethical principles.

### Contribution à la gestion des conflits d'intérêts

En 2024, le Bureau de la déontologie a fourni un appui au Service des contrats et achats lorsqu'il a mis à jour les conditions générales de prestation de services. Les dispositions relatives aux conflits d'intérêts ont été renforcées et le Bureau de la déontologie a apporté un appui en matière de politiques à la Division des ressources humaines après la mise en place du formulaire de déclaration de conflits d'intérêts et de confidentialité, qui devra être rempli par les membres des jurys chargés des entretiens lors du recrutement des fonctionnaires et du personnel hors fonctionnaires.







## Formation, sensibilisation et promotion

Le Bureau de la déontologie s'est employé à communiquer avec le personnel de la FAO par l'intermédiaire de nombreuses initiatives visant à l'informer du rôle et des fonctions du Bureau ainsi que de ses relations avec le Bureau de l'Inspecteur général, la Division des ressources humaines, le Bureau juridique et le Bureau de la médiation. Il s'attache également à participer à des webinaires conjoints afin d'offrir au personnel un tour d'horizon complet de divers sujets, comme le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

En janvier, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé concernant des séances d'information sur les questions d'éthique et 55 bureaux ont exprimé le souhait d'y participer. La priorité a été donnée à un certain nombre de bureaux sur la base de plusieurs facteurs:

- ✓ la priorité est d'abord allée aux bureaux ayant adressé de nombreuses demandes d'information au Bureau de la déontologie;
- ✓ ensuite, une attention particulière a été prêtée aux bureaux n'ayant jamais sollicité le Bureau de la déontologie;
- ✓ enfin, la priorité a aussi été accordée aux bureaux qui n'avaient pas encore bénéficié de séances d'information sur les questions d'éthique au cours de l'année écoulée, l'objectif étant de s'assurer que tous les bureaux aient accès à des informations pertinentes et à jour sur le sujet.

Dans le cadre du programme d'orientation de la FAO destiné aux membres du personnel récemment nommés, qui est mené par CSH, le Bureau de la déontologie a effectué une présentation sur l'éthique et l'intégrité en octobre 2024.

Le Bureau de la déontologie collabore avec CSH à l'élaboration d'un nouveau cours d'apprentissage en ligne obligatoire sur l'éthique et l'intégrité à la FAO, qui sera déployé en 2025.

En 2024, la Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie a rencontré deux représentants de la FAO récemment nommés, à savoir ceux de la République démocratique populaire lao et de la République de Djibouti, et a organisé des séances d'information individuelles en ligne.

Le Bureau de la déontologie a coanimé des séminaires avec la Division des ressources humaines, le Bureau de l'Inspecteur général, le Bureau de la médiation et l'Unité de conseil au personnel, qui ont été dispensés aux hauts responsables du siège. Ces séminaires avaient pour but de renforcer le rôle des responsables dans la détection et la gestion des situations de conflit interpersonnel, de harcèlement et d'abus de pouvoir.

Au total, plus de 1 540 collègues ont participé aux différentes séances d'information et de formation et aux différents webinaires qui ont été organisés<sup>4</sup>.

Les membres du personnel de la FAO doivent aussi assister à un certain nombre de formations obligatoires au moment de leur embauche au sein de l'Organisation. Ce sont des formations en ligne à suivre en autonomie, proposées par la Sous-Division de la formation et de l'évaluation de la performance.



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



La proportion des membres du personnel ayant suivi chacune des formations relatives à l'éthique (toutes obligatoires) pour une moyenne de 15 840 employés est la suivante (au 31 décembre 2024):<sup>5</sup>

Thème de la formation	Fonctionnaires (en %)	Personnel hors fonctionnaires (en %)
Parvenir à l'égalité des genres dans les activités de la FAO	98.0	85.8
Éthique et intégrité au sein des Nations Unies	97.0	82.4
Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités	98.3	84.9
Prévention de la fraude et des autres pratiques irrégulières	98.0	83.7
Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir	99.3	85.4
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	98.2	84.3
Travailler ensemble en harmonie – cours des Nations Unies	97.6	83.6

Source: Auteur du présent document.

Des outils de communication diversifiés et ciblés sont nécessaires pour obtenir l'impact voulu sur la culture institutionnelle. À cet effet, le Bureau de la déontologie a produit six (6) articles pour l'intranet et une (1) vidéo intitulée *Fred and the Whistle-blower Policy* (Fred et la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités). Les vidéos mettent en scène un collègue imaginaire qui est confronté à différents dilemmes éthiques.

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

Le Bureau de la déontologie, en collaboration avec l'équipe des solutions d'intelligence artificielle de la Division de la FAO numérique et de l'agro-informatique (CSI), s'apprête à lancer un assistant virtuel sur Microsoft Teams, appelé «Fred, the Ethics Champion» («Fred, l'as de l'éthique»). Fred aidera le personnel de la FAO à s'y retrouver dans les règlements internes et à fournir des conseils préliminaires en matière d'éthique. Cet assistant virtuel a pour but de répondre aux demandes de renseignements courantes, de rendre plus accessibles les directives relatives à l'éthique, de réduire les délais de réponse et de mieux faire connaître les normes et les ressources de la FAO en matière d'éthique.

Après un premier essai pilote en novembre 2024, les retours d'expérience sont actuellement pris en compte en vue d'apporter des améliorations; le lancement complet est prévu en 2025.

Le Bureau de la déontologie a participé à des missions de sensibilisation conjointes avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la médiation auprès du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et du Bureau sous-régional pour la Mésoamérique (SLM). Le but des deux missions était de donner à leurs participants l'occasion d'approfondir leurs connaissances des activités de la FAO dans les régions, de rencontrer des membres du personnel souhaitant discuter d'affaires sensibles, et d'assister à des séances d'information sur les questions d'éthique, le règlement des conflits et les enquêtes.

En outre, une mission a été effectuée en Ouzbékistan et au Tadjikistan pour y animer une séance d'information sur les questions d'éthique. Elle était consacrée aux conflits d'intérêts dans le recrutement et les achats, aux conflits d'intérêts personnels et à la Politique en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités. De plus, un atelier interactif sur l'intervention en tant que témoin actif a également été organisé et a permis de donner aux participants les outils pour intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un comportement contraire à l'éthique.

<sup>5</sup> Voir le *Rapport annuel sur les ressources humaines – 2024*, section 2.3. Indicateurs de performance clés.

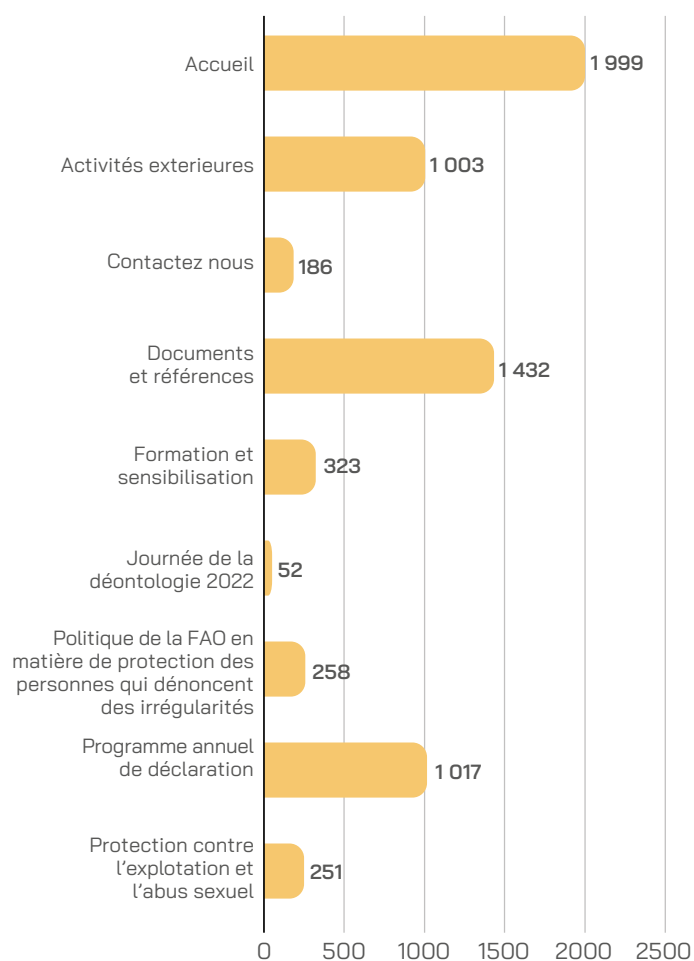


© FAO/Hashim Azizi

Le Bureau de la déontologie a participé à la deuxième Conférence de travail mondiale des représentants de la FAO, organisée par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique en décembre 2024. Au cours de cette rencontre, le Bureau de la déontologie a coanimé, avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de la médiation, une séance destinée à renforcer le rôle des représentants de la FAO dans la gestion des situations de conflit interpersonnel, de harcèlement et d'abus de pouvoir.

Les statistiques de consultation des pages de l'intranet et du site internet concernant le Bureau de la déontologie témoignent de l'intérêt porté aux questions d'éthique. En 2024, les pages de l'intranet ont été consultées 6 521 fois, soit un peu plus qu'en 2023 (6 282 fois). La **Figure 18** indique les pages de l'intranet les plus souvent consultées.

**Figure 18** Visites to ETH Intranet pages in 2024 by subpage



Source: Auteur du présent document.



# Programme annuel de déclaration

Le programme de l'Organisation relatif à la déclaration des intérêts et de la situation financière a été mis en place à la suite de l'approbation par le Conseil, à sa 132<sup>e</sup> session tenue en juin 2007, d'un amendement à l'article I du Statut du personnel (paragraphe 301.1.10 et 301.1.11).

Ce programme est appelé «Programme annuel de déclaration». L'objectif du Programme est de recenser et de résoudre ou d'atténuer les risques de conflits d'intérêts découlant de la situation personnelle des ressources humaines de l'Organisation lorsque cette situation est susceptible d'être en conflit avec leurs obligations officielles en tant que membres du personnel de la FAO.

Le Programme annuel de déclaration 2024 a été lancé par le Bureau de la déontologie le 26 avril 2024. Le délai, initialement fixé au 31 mai, a été prolongé jusqu'au 7 juin 2024; le Programme a finalement été clôturé le 3 juillet 2024, date après laquelle il était impossible de faire d'autres déclarations.

Le Bureau de la déontologie s'est attaché les services d'un examinateur externe pour dépouiller les déclarations et recommander des mesures d'atténuation lorsqu'un conflit d'intérêts était relevé.

Afin que les membres du personnel comprennent mieux les conflits d'intérêt et le Programme annuel de déclaration et qu'ils soient plus nombreux à se conformer aux exigences du Programme, le Bureau de la déontologie a organisé deux séances de formation, les 18 et 23 avril 2024.

## Population

Au total, 1 493 membres du personnel ont été sélectionnés pour participer au Programme annuel de déclaration pour l'année 2023. Les participants sélectionnés provenaient de tous les bureaux de l'Organisation.

## Respect de l'obligation déclarative

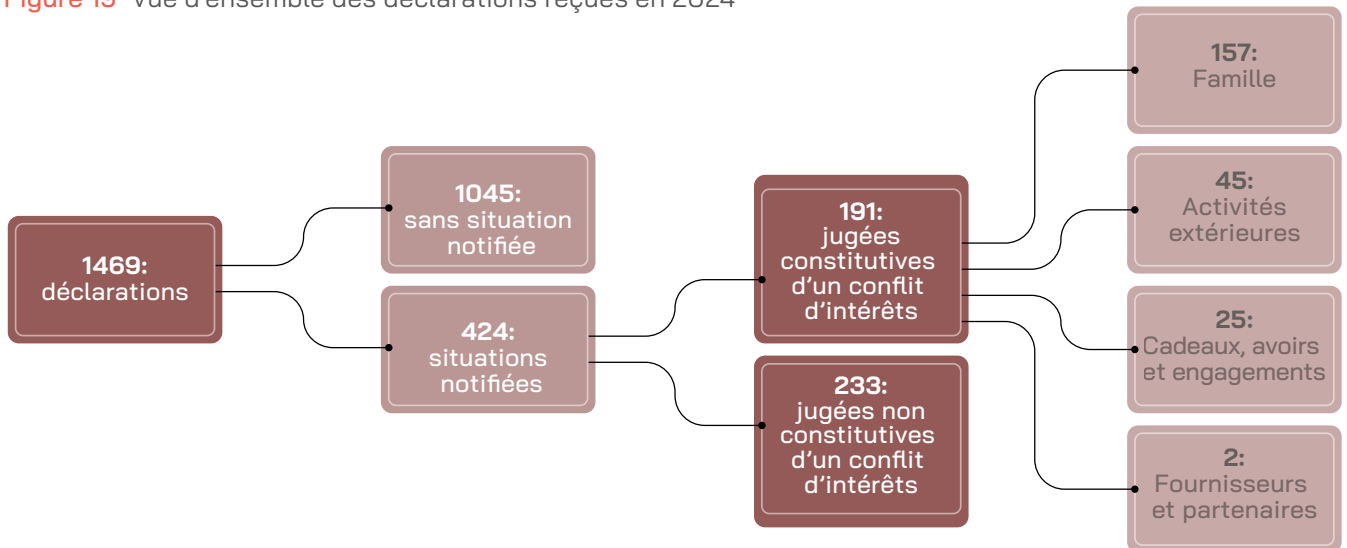
Le Bureau de la déontologie a déployé des efforts pour contacter les participants avant la date limite. À la date limite finale du 1<sup>er</sup> juillet, seuls 11 participants n'avaient pas transmis leur déclaration, soit un taux de respect de l'obligation déclarative de 98 pour cent.

## Statistical findings on the submissions

Au total, 424 déclarations, soit 29 pour cent des déclarations examinées, notifiaient des situations que le déclarant jugeait susceptibles de constituer un conflit d'intérêts. Les autres, c'est-à-dire 1 057 déclarations (71 pour cent des déclarations examinées), ne faisaient état d'aucun conflit d'intérêts, si bien qu'après évaluation, elles ont été classées comme ne présentant pas de risque de conflit d'intérêts.

Sur les 424 déclarations dans lesquelles des situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts ont été notifiées par les participants, l'examineur externe a jugé que 191 d'entre elles étaient constitutives d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, soit 27 pour cent des déclarations notifiant des situations et 7 pour cent du total des déclarations examinées (Figure 19).

Figure 19 Vue d'ensemble des déclarations reçues en 2024



Source: Auteur du présent document.





## Protection contre les représailles

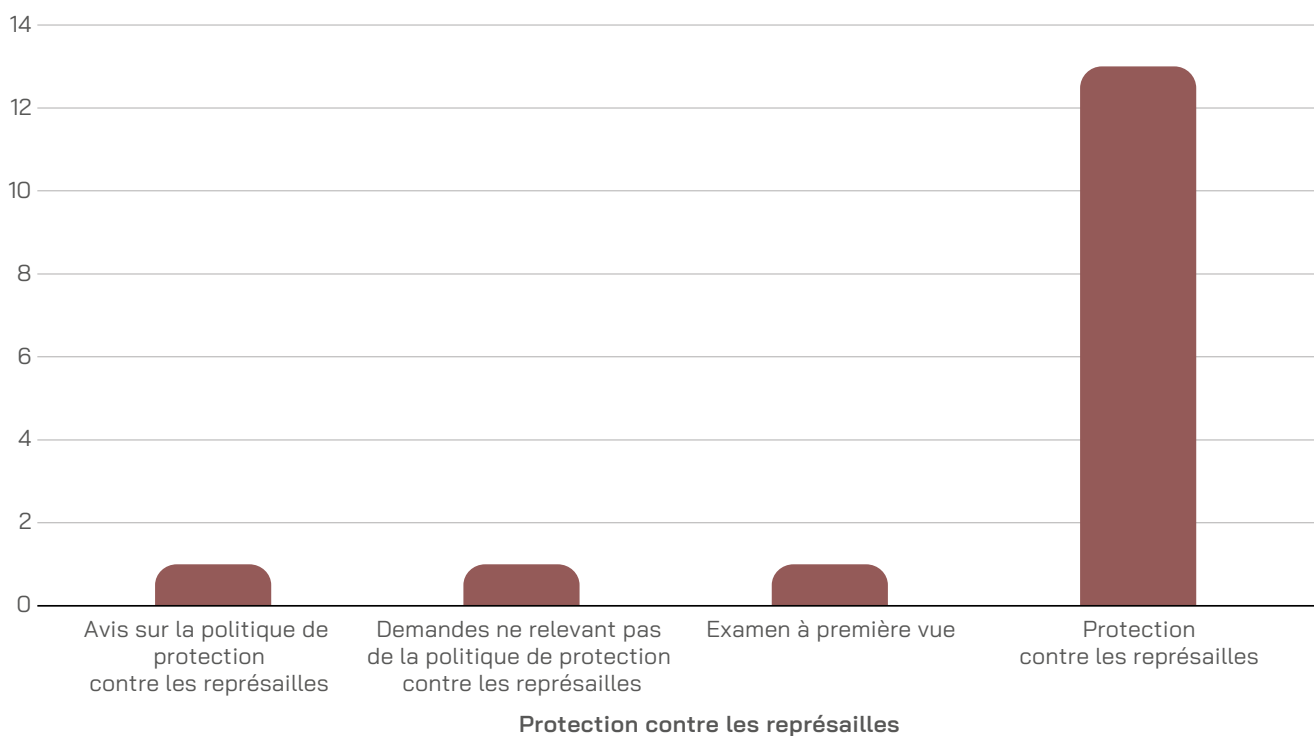
L'objectif premier de la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités est de garantir que les membres du personnel puissent prendre part à une activité ouvrant droit à une protection en vertu de la Politique et, en pratique, signaler spontanément une faute sans être victimes de représailles.

En vertu de cette Politique, le Bureau de la déontologie est chargé de procéder à l'examen des plaintes pour établir ou non l'existence d'une présomption de représailles et, dans l'affirmative, il saisit OIG pour enquête.

Au total, 16 demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2024 (Figure 20) et un seul cas a donné lieu à un examen à première vue.

Dans 14 cas, la demande ne remplissait pas un ou plusieurs critères de la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités et, au moment de la publication du présent rapport, un cas a fait l'objet d'un examen à première vue. Ce cas a ainsi été référé à OIG pour enquête. Le critère qui, le plus souvent, n'était pas respecté était celui de la «participation à une activité protégée», ou le fait que le Bureau de la déontologie ne puisse pas établir une relation causale entre l'activité ouvrant droit à une protection et l'acte de représailles présumé.

**Figure 20** Détail des demandes de «protection contre les représailles»



Source: Auteur du présent document.





## Cohérence interorganisations et au sein du système des Nations Unies

Le Bureau d'éthique de la FAO est membre du Réseau déontologie des organisations multilatérales, ce qui lui permet de se tenir informé des questions et pratiques actuelles en matière d'éthique au sein du système des Nations Unies et des organisations internationales. Il a participé à plusieurs réunions de ce réseau, notamment à la conférence du réseau, qui s'est tenue à Genève (Suisse) en juillet 2024.

Par l'intermédiaire de CSH, le Bureau de la déontologie a contribué à l'examen en cours des Normes de conduite de la fonction publique internationale, entrepris par la Commission de la fonction publique internationale.

Il a fourni des avis sur une série de documents visant à accroître la cohérence au sein du système des Nations Unies, notamment des documents du Corps commun d'inspection (CCI).

Le Bureau de la déontologie a participé à la conférence annuelle 2024 du Réseau déontologie des organisations multilatérales, qui s'est tenue à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). La conférence a pour but d'échanger les connaissances et de discuter de sujets d'intérêt commun. Dans l'optique d'améliorer et d'approfondir la collaboration entre les organismes des Nations Unies ayant leur siège à Rome en 2024, le Bureau de la déontologie de la FAO a accueilli, lors d'une réunion d'une demi-journée, ses homologues des autres organismes sis à Rome afin d'échanger de vive voix sur les bonnes pratiques et d'étudier de nouvelles pistes de collaboration.



## Perspectives

Les priorités du Bureau de la déontologie en 2025 seront notamment de poursuivre le travail de sensibilisation aux normes éthiques de la FAO par divers moyens, tout en faisant fond sur la collaboration avec les autres bureaux de l'Organisation.

Le Bureau de la déontologie continuera d'apporter sa contribution à l'élaboration de normes et à l'examen de politiques en lien avec la déontologie, et s'attachera notamment à participer à l'élaboration de politiques et de procédures institutionnelles qui nécessitent la prise en compte de considérations éthiques.

Il continuera de répondre rapidement aux demandes d'avis et d'orientations afin que les conflits d'intérêts, réels ou potentiels, soient systématiquement mis au jour, ce qui permettra d'atténuer les risques pour l'Organisation.

En 2025, les activités de communication seront avant tout consacrées aux conflits d'intérêts, afin de pallier le manque de connaissances du personnel sur les situations susceptibles de créer des conflits et sur les moyens de les gérer. Même si le Bureau de la déontologie continuera d'apporter son appui aux

membres du personnel, améliorer la compréhension générale permettra de renforcer la gestion des risques dans la droite ligne des priorités générales de l'Organisation. Les activités d'élaboration de la stratégie à long terme du Bureau de la déontologie, qui ont débuté en 2024, se poursuivront en 2025.

Compte tenu des recommandations du Comité financier à sa 199<sup>e</sup> session, qui s'est tenue du 20 au 24 mai 2024, le Bureau de la déontologie a mené des discussions bilatérales avec le Bureau des jeunes et des femmes (OYW), afin d'étudier les possibilités de collaboration.

Le renforcement des capacités en matière d'intervention en tant que témoin actif sera une priorité pour le Bureau de la déontologie qui, avec l'aide des référents «témoin actif», proposera des ateliers régionaux et des séances d'échanges au sein des divisions en 2025.

Les efforts de communication du Bureau de la déontologie en 2025 seront aussi axés sur la diffusion de messages visant à rappeler combien il est important de faire preuve de respect et de courtoisie au travail.





# Annexe

## Activités de communication du Bureau de la déontologie en 2024

### FORMATIONS



Nombre de participants

28

Formation des référents

232

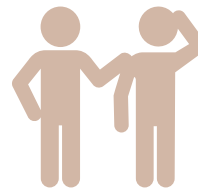
Atelier régional pour les référents «témoin actif»

57

Atelier sur l'intervention en tant que témoin actif

8

Séances d'information sur la prévention du harcèlement sexuel, organisées lors de formations de sensibilisation à la sécurité à l'intention des femmes



23-02-2024

08-03-2024

05-04-2024

24-05-2024

23-08-2024

27-09-2024

08-11-2024

10-12-2024

DATE

### ARTICLES PUBLIÉS SUR L'INTRANET

21 JANVIER

Calendrier des initiatives visant à promouvoir un environnement de travail éthique à la FAO

04 MARS

Les dilemmes éthiques à portée de main

05 JUIN

Tour d'horizon des outils et des formations du Bureau de la déontologie

26 AVRIL

Lancement aujourd'hui du Programme annuel de déclaration

20 JUIN

Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités

22 AOÛT

Les outils de communication du Bureau de la déontologie et les dernières nouvelles



## 17 SÉANCES D'INFORMATION

19

15 JAN

Séance d'information sur le leadership en matière de déontologie et les comportements éthiques à l'intention du nouveau Représentant de la FAO auprès de la République démocratique populaire Lao

30

01 MAI

FAO Ouzbékistan – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, le recrutement et les activités exercées après la cessation de service

41

08 MAI

FAO Iraq

36

15 MAI

Division des partenariats et de la collaboration au sein du système des Nations Unies

38

01 JUIL

Division des finances (CSF) – Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite

39

11 JUIL

FAO Sri Lanka – Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite

40

07 FEV

Séance d'information sur l'éthique dispensée aux stagiaires, volontaires et chercheurs invités de la FAO

29

03 JUIN

FAO Arabie saoudite – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, le recrutement et les activités exercées après la cessation de service

8

20 JUIN

Bureau des urgences et de la résilience (OER)

29

24 JUIN

OIG – Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite

25

26 JUIN

OER – Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite

14

12 AVR

Séance d'information sur l'éthique dispensée aux administrateurs auxiliaires

41

19 AVR

FAO Ukraine – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, le recrutement et les activités exercées après la cessation de service

40

29 AVR

FAO Tadjikistan – Informations générales sur l'éthique à la FAO, les conflits d'intérêts en lien avec les activités extérieures, les protocoles d'accords et les achats, le recrutement et les activités exercées après la cessation de service

52

27 AOÛT

Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite

48

51

10 SEP

Présentation générale des questions d'éthique et normes de conduite, avec une attention accrue portée au harcèlement sexuel







**NOUS  
CONTACTER**

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:  
M<sup>me</sup> Monde Magolo Fonctionnaire principale chargée des questions de déontologie,  
Bureau de la déontologie  
Tél: +39 06570 53800  
Ethics-Office@fao.org - <http://www.fao.org/ethics/en>  
**Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture**  
Rome, Italie