F

联合国粮食及农业组织 | Food and Agriculture Organization of the United Nations | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura | منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

CONSEIL

Cent soixante-huitième session

29 novembre - 3 décembre 2021

Rapport annuel 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 atteintes sexuelles

Résumé

Le présent document contient des informations actualisées sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement sexuel et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. On y fait le point de la situation actuelle et des prochaines étapes s'agissant de la gouvernance et des politiques, de la prévention et de la sensibilisation, des voies de signalement, des enquêtes et de la responsabilité.

Suite que les participants à la Réunion conjointe du Comité financier et du Comité du Programme et le Conseil sont invités à donner

Les participants à la Réunion conjointe du Comité financier et du Comité du Programme et le Conseil sont invités à prendre note du compte rendu de la situation et des informations présentées dans le rapport annuel, ainsi que des progrès accomplis dans l'application des mesures adoptées par la FAO afin de développer et d'améliorer sans cesse l'approche de l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et à donner les indications qu'ils jugeront utiles.

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

M. Laurent Thomas
Directeur général adjoint
Tél.: +39 0657055042
Courriel: DDG-Thomas@fao.org

I. Contexte

1. La FAO reste déterminée à appliquer une politique de tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et tient à ce qu'il règne dans l'Organisation un environnement favorable et bienveillant dans lequel chacun peut aborder ces problèmes en sachant que des mesures adéquates suivront rapidement et sans avoir peur de représailles ou de mesures de rétorsion. Ce qui précède constitue le fondement de l'approche centrée sur la victime que privilégie l'Organisation et que soutient sans réserve le Directeur général, lequel a amorcé une réforme structurelle et un changement dans le sens d'une nouvelle culture de travail transparente, dynamique et éthique, axée sur l'individu, la participation et la responsabilité.

2. Depuis la présentation du dernier rapport aux participants à la Réunion conjointe et au Conseil, en 2020[1], des activités sont menées pour développer une culture qui encourage la prise de parole. On s'attache notamment à sensibiliser continuellement, à renforcer la culture de la prévention et à faire en sorte que les ressources nécessaires soient disponibles dans le cadre des enquêtes. Des mesures ont aussi été prises pour garantir que la victime se trouve au centre des démarches et assurer la protection des personnes qui dénoncent des faits tout en respectant les principes de confidentialité et de discrétion.

3. Le rapport annuel 2020 de l'Inspecteur général fait état d'une augmentation du nombre d'allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel par rapport à l'année précédente[2]. Bien qu'une tendance à la hausse ait été observée ces deux dernières années, on estime que la croissance du nombre de plaintes tient en grande partie à l'approche adoptée par les responsables de la FAO pour combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi qu'à une meilleure connaissance des droits et des mécanismes de responsabilité. L'Organisation insiste constamment sur l'importance d'une conduite professionnelle juste, éthique et correcte et veille à sensibiliser le personnel en améliorant la communication et la formation. La hausse observée révèle également une confiance renforcée dans la capacité qu'a la FAO de s'attaquer à ces problèmes et sa volonté de le faire.

4. La FAO sait néanmoins que des progrès et des améliorations sont encore nécessaires pour donner au personnel les moyens d'agir à tous les niveaux. Responsables, superviseurs et collègues doivent jouer leur rôle individuel et collectif pour ce qui est de prévenir les fautes, notamment les faits de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteinte sexuelles, ou de réduire le risque qu'elles se produisent. Il est d'ailleurs ressorti du rapport annuel 2020 du Bureau de la déontologie qu'il fallait impérativement que le personnel soit mieux au fait des normes éthiques et qu'il importait de poursuivre le travail de communication et de sensibilisation, d'examiner et de réviser régulièrement les politiques et d'en faire davantage pour appliquer la politique de l'Organisation relative à la prévention contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en y consacrant spécialement des ressources[3].

5. Parallèlement à la mise en place d'une culture qui incite à réagir, l'Organisation conçoit des outils de prévention, accomplit un travail de sensibilisation constant et organise de nouvelles formations pour faire entrer le souci de ces questions dans le quotidien de tous. La FAO est déterminée à poursuivre ces efforts ainsi qu'à diffuser et faire adopter les pratiques optimales et les enseignements tirés de l'expérience au niveau du système des Nations Unies.

6. Le rapport porte sur l'évolution de la situation entre septembre 2020 et 2021.

---

[1] CL 165/INF/6 Rev. 1 – Cent vingt-neuvième session du Comité du Programme et cent quatre-vingt-troisième session du Comité financier, cent soixante-cinquième session du Conseil (http://www.fao.org/3/nd597fr/nd597fr.pdf).
[2] FC 185/13.1 – «Rapport annuel 2020 de l'Inspecteur général» (http://www.fao.org/3/ne682fr/ne682fr.pdf).
[3] FC 185/14 – «Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2020» (http://www.fao.org/3/ne684fr/ne684fr.pdf).

II. Mise en harmonie avec les initiatives prises dans le système des Nations Unies

A. Prévention du harcèlement sexuel

7. La FAO continue de se mobiliser activement dans plusieurs enceintes à l'échelle du système des Nations Unies, en particulier dans le cadre des travaux de l'Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination / Comité de haut niveau sur la gestion). L'Équipe spéciale se réunit chaque trimestre pour que ses membres échangent leurs vues et se mettent au fait de l'avancement des activités qu'il a été convenu d'entreprendre, notamment en ce qui concerne le modèle de politique en matière de harcèlement sexuel à l'échelle du système des Nations Unies, l'utilisation de la base de données *ClearCheck* et un guide destiné aux responsables, trois outils adoptés par la FAO.

8. Les priorités de l'Équipe spéciale pour 2021 sont les suivantes:

a) ***Renforcer l'approche centrée sur la victime face au harcèlement sexuel.*** En mars 2021, le Comité de haut niveau pour la gestion a approuvé et diffusé un ***manuel de l'enquêteur concernant les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies*** (ci-après le ***manuel de l'enquêteur***), instrument conçu pour développer les capacités d'enquête, harmoniser les démarches centrées sur la victime en cas de plainte pour harcèlement sexuel et améliorer la communication avec les victimes et les personnes concernées[4]. S'agissant de l'approche centrée sur la victime, le groupe a également entrepris de réévaluer le questionnaire annuel sur le signalement des faits de harcèlement sexuel pour affiner les questions et augmenter les chances que les résultats débouchent sur des actions, ainsi que de créer une nouvelle enquête facultative et anonyme qui servira à recueillir l'expérience vécue par les victimes. En septembre 2021, le Comité de haut niveau pour la gestion a approuvé la version finale d'un document intitulé ***Advancing a Common Understanding of a Victim-Centred Approach to Sexual Harassment*** (faire accepter plus largement une conception commune de l'approche centrée sur la victime en cas de harcèlement sexuel) afin que ce type d'approche se généralise dans les pratiques et politiques principales des organisations participantes du système des Nations Unies[5].

b) ***Apprentissage et communication.*** La FAO s'emploie à faire connaître l'approche privilégiée dans le système des Nations Unies pour lutter contre le harcèlement sexuel. L'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat s'est attachée à élaborer une stratégie de communication efficace et préventive qui s'adresse à un large public interne et à concevoir des formations et des outils de sensibilisation à la prévention du harcèlement sexuel et aux moyens d'y faire face. En novembre 2020, la FAO a publié des orientations relatives au harcèlement sexuel dans les espaces en ligne qui se fondent sur des exemples issus d'autres organisations.

c) ***Sensibilisation et partage des connaissances.*** L'Organisation coopère et se coordonne avec des acteurs et dispositifs au sein et en dehors du système des Nations Unies pour diffuser des connaissances et des outils afin de mettre un terme au harcèlement sexuel. En février 2021, un dialogue avec les États Membres de l'ONU a été l'occasion de faire le point sur les travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat et les progrès réalisés dans le système des Nations Unies.

d) ***Direction et culture.*** L'Organisation s'attaque aux problèmes profonds liés aux valeurs, aux comportements et à la culture pour combattre les causes sous-jacentes du harcèlement sexuel ainsi que de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Les activités entreprises par la FAO au

[4] *Investigator's Manual on Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations (Investigator's Manual* (https://unsceb.org/investigators-manual-investigation-sexual-harassment-complaints).
[5] https://unsceb.org/victim-centred-approach-sexual-harassment-united-nations).

titre du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines[6] s'inscrivent dans un exercice plus vaste visant à créer un environnement de travail qui se caractérise par la diversité, le respect et l'inclusivité[7].

B. Enquêtes

9. Le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO (OIG) est membre des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, dont la mission est d'améliorer les pratiques en la matière et le professionnalisme, notamment en élaborant et en adoptant des principes communs concernant certains aspects intéressant les fonctions d'enquête des différents organismes du système des Nations Unies. Ils ont rédigé le manuel de l'enquêteur et se penchent à présent sur les pratiques optimales et l'établissement de critères en ce qui concerne les enquêtes sur des cas de harcèlement sexuel.

C. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS)

10. L'Organisation continue à diffuser les acquis d'expérience et les bonnes pratiques par la voie de différents réseaux, par exemple les réunions du Comité permanent interorganisations consacrées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) et les réunions du groupe de travail des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles (UN SEA). Les organismes des Nations Unies ayant leur siège à Rome ont notamment collaboré dans le cadre d'un webinaire international sur la place de l'éthique dans le renforcement collectif de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et des mesures prises en réponse à ces comportements, et de la mise au point de supports de formation communs destinés aux coordonnateurs chargés de ces questions.

11. En juillet 2021, pour donner suite au rapport de l'ONU intitulé ***Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie***, l'Organisation a présenté au Secrétariat de l'ONU le plan d'action annuel pour la prévention contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mesures destinées à y faire face et fait circuler l'enquête annuelle pour recueillir des informations sur les perceptions qu'ont toutes les catégories de personnel des normes de conduite en matière de PEAS dans les lieu d'affectation hors siège.

III. Situation à la FAO

A. Gouvernance et politiques

Gouvernance

12. À travers son équipe spéciale sur le comportement au travail et la PEAS, présidée par M. Laurent Thomas, Directeur général adjoint, la FAO continue d'assurer les échanges dynamiques d'idées et d'informations et une meilleure coordination des activités. L'équipe spéciale se réunit régulièrement et exploite les expériences et connaissances variées de ses membres. Elle comprend deux groupes de travail informels: l'un sur le comportement au travail, coordonné par la Division des ressources humaines (CSH), la Conseillère juridique, le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) (enquêtes et signalements), le Bureau de la déontologie (ETH) et le Bureau du Médiateur (OMB); l'autre sur la PEAS, coordonné par ETH et le Bureau des urgences et de la résilience (OER) (interventions d'urgence et humanitaires). Étant donné le caractère transversal des responsabilités en matière de PEAS à la FAO, au-delà des questions liées au personnel, le groupe de travail chargé de la PEAS compte aussi en son sein des représentants des Services des contrats et achats (accords avec les prestataires de services et les partenaires d'exécution) et de la Division d'appui aux projets (PSS) (partenariats et projets). D'autres divisions, dont celle de la transformation rurale inclusive et de la

[6] FC 183/4 – «Plan d'action stratégique pour les ressources humaines» (http://www.fao.org/3/nd471fr/nd471fr.pdf).
[7] FC 185/10 – «Rapport annuel sur les ressources humaines» (http://www.fao.org/3/ne679fr/ne679fr.pdf).

parité hommes-femmes (ESP) (égalité femmes-hommes), et les bureaux décentralisés ont aussi été désignés comme intervenants clés en ce qui a trait à la PEAS.

13. Dans son rapport annuel 2020, présenté au Comité financier à sa session du printemps 2021[8], le Comité consultatif de contrôle (OAC) a pris acte des efforts consentis par la FAO pour renforcer la culture de la prévention, intensifier le travail de sensibilisation et garantir le respect d'une approche centrée sur la victime. OAC s'est félicité de la création d'une équipe spéciale interne chargée de la prévention du harcèlement sexuel et de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, dont la présidence est assurée au niveau des directeurs généraux adjoints, mais il a aussi estimé qu'il fallait réfléchir plus avant au positionnement adéquat à donner à la coordination des activités et des responsabilités à cet égard. La FAO travaille donc à l'élaboration d'un Bulletin du Directeur général, avec un cadre de référence et une liste des membres et observateurs de l'équipe spéciale, et s'occupe de préciser la démarche opérationnelle de l'Organisation s'agissant de la coordination des activités et des responsabilités au sein de la FAO.

Politiques

14. L'Organisation a entrepris de réviser les politiques relatives à la PEAS et à la prévention du harcèlement sexuel, l'idée étant de les actualiser et d'y promouvoir plus explicitement une approche axée sur la victime faisant une place centrale à la prévention et à la responsabilité, et s'efforce de définir précisément les principales fonctions et opérations.

15. En ce qui concerne les partenaires d'exécution, la FAO continue de réviser ses accords avec ces derniers pour y ajouter des clauses relatives à la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi qu'aux mesures destinées à y faire face. Ces clauses doivent faire en sorte que les partenaires d'exécution soient au fait de leurs obligations contractuelles en la matière et notifient la FAO lorsque des incidents de ce type se produisent pour qu'elle puisse s'assurer que les démarches relatives aux mesures à prendre sont en cours et suivre la situation.

B. Prévention et sensibilisation

16. En 2020 et 2021, la FAO a intensifié son travail de prévention et de sensibilisation afin que les dispositions nécessaires soient prises pour favoriser le respect et l'inclusivité sur le lieu de travail:

a) La ***communication*** avec tous les membres du personnel a été améliorée grâce à des informations, bulletins et webinaires périodiques ciblés sur un large éventail de sujets, dont les questions d'éthiques et les enquêtes. Citons, entre autres initiatives, la diffusion dans toute l'Organisation d'un message sur l'importance de la prévention du harcèlement sexuel, en particulier dans les nouvelles conditions de travail à distance, la mise au point par OIG d'une série de webinaires, la publication sur l'intranet de l'article *PSEA is Everybody's business* (la PEAS nous concerne tous) et le webinaire connexe (mars 2021), et les présentations réalisées par la Médiatrice dans l'ensemble de la FAO – au niveau des régions et des pays – sur son rôle dans le règlement des affaires liées au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et dans la diffusion d'indications sur les mécanismes officiels qui ont été mis en place pour le combattre.

b) Un ***nouveau Code de conduite éthique*** diffusé en 2021 rappelle la responsabilité individuelle et collective du personnel de la FAO, notamment en ce qui concerne la prévention du harcèlement sexuel ainsi que de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Un webinaire lui sera consacré en octobre 2021.

c) De nouvelles ***séances de formation et d'information obligatoires*** destinées aux responsables et aux autres membres du personnel ont été planifiées, dont le cours de formation en ligne «Harcèlement sexuel: le rôle du personnel d'encadrement», lancé en avril 2021, qui revient sur les principes que chaque responsable de la FAO doit suivre face au harcèlement sexuel et décrit les actions qu'ils devraient entreprendre lorsqu'ils ont affaire à des problèmes de cet

[8] FC 185/12 – «Rapport annuel du Comité consultatif de contrôle de la FAO – 2020», cent quatre-vingt-cinquième session du Comité financier (http://www.fao.org/3/ne681fr/ne681fr.pdf).

ordre, en particulier sur le lieu de travail. La formation encourage l'application de la politique de la FAO relative au harcèlement sexuel ainsi que le document d'orientation du Conseil des chefs de secrétariat sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail et les moyens d'y faire face, qui s'intitule *Guide for Managers: Prevention of, and Response to, Sexual Harassment in the Workplace*.

d) ***Une nouvelle version de la formation obligatoire sur l'éthique et l'intégrité dans le système des Nations Unies*** a été mise en ligne en août 2020. Entre octobre 2020 et juin 2021, le Bureau de la déontologie a également animé deux séances de formation de trois heures sur des questions d'éthique délicates, à savoir l'encadrement éthique (*leading ethically*) et le travail éthique (*working ethically*).

17. S'agissant du recrutement, en mai 2021, les modèles d'avis de vacance de poste pour le personnel apparenté (personnel hors fonctionnaires) ont été harmonisés avec ceux des postes de fonctionnaire et mentionnent à présent que la FAO ne tolère aucun comportement incompatible avec les buts et objectifs de l'ONU et de la FAO, y compris l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination, en plus des vérifications rigoureuses des antécédents et des références déjà prévues.

18. Dans les bureaux décentralisés, l'Organisation continue de renforcer les capacités et d'approfondir les connaissances quant au cadre d'action relatif à la PEAS, aux normes de conduite et aux mécanismes de signalement, en particulier dans les contextes fragiles et marqués par un niveau de risque élevé. Les activités suivantes ont été menées:

a) ***Des orientations*** sur différents aspects des mesures à prendre en réponse à des faits d'exploitation et d'atteinte sexuelles ont été diffusées auprès des bureaux décentralisés par l'intermédiaire des coordonnateurs chargés de la PEAS et publiées sur une plateforme Teams qui lui est consacrée. Il s'agit notamment de lignes directrices sur la prévention, les évaluations des risques visant les groupes vulnérables, la réception des plaintes et les mécanismes et processus d'action ou de renvoi, et de guides de communication standard destinés à différents groupes – bénéficiaires, partenaires d'exécution et personnel.

b) Les ***coordonnateurs chargés de la PEAS dans les bureaux de pays*** ont été formés pour faciliter la diffusion et la mise en commun des outils et ressources de formation avec leurs équipes de pays, les partenaires d'exécution, les bénéficiaires et les populations locales.

c) ***Un recueil de bonnes pratiques sur la responsabilité à l'égard des populations touchées***, notamment sur la PEAS, est en cours d'élaboration et servira à l'apprentissage et au partage des connaissances dans les pays et les régions.

d) ***Une communauté de pratique sur la responsabilité et l'inclusion*** a été mise sur pied et rassemble des membres du personnel de la FAO des différentes régions qui mettent en commun leurs acquis d'expérience et sollicitent l'appui de leurs collègues.

e) ***Le Bureau de la déontologie a organisé des webinaires sur la PEAS*** à l'intention des équipes de pays dans les bureaux régionaux pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC) et pour l'Europe et l'Asie centrale (REU) et des représentants de la FAO (FAOR) au sein du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP).

C. Voies de signalement et enquêtes

19. Le guide *Trouver le bon interlocuteur – À qui s'adresser au sein de la FAO en cas de besoin?* rassemble toutes les informations nécessaires au sujet des bureaux, fonctions et mécanismes divers vers lesquels peuvent se tourner les personnes qui souhaitent signaler, entre autres, des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteinte sexuelles et qui sont inquiètes ou ont besoin d'aide. La séparation récente des fonctions du Bureau du Médiateur et du Bureau de la déontologie a également facilité le traitement de ces questions. Des informations ont été diffusées et des webinaires ont été organisés afin de préciser leurs rôles et responsabilités respectifs.

20. Pour ce qui est de la ligne directe d'OIG qui permet de déposer tous types de plaintes, y compris pour harcèlement sexuel ou exploitation et atteintes sexuelles, OIG a mis en place, il y a plusieurs années, un système de signalement confidentiel composé d'un formulaire de dépôt de plainte sur le web, d'une messagerie électronique et d'une ligne téléphonique. La ligne téléphonique directe est accessible 24 heures sur 24 et il est possible de laisser un message en dehors des heures de bureau. OIG modernise actuellement les systèmes en assurant leur intégration par l'intermédiaire d'un fournisseur externe.

21. L'Organisation a aussi pris des dispositions pour améliorer les dispositifs de dépôt de plainte à l'échelon local pour garantir la responsabilité à l'égard des populations touchées. Elle a procédé à une analyse globale des rapports annuels des bureaux de pays pour mettre en évidence les lacunes que présentent les mécanismes de signalement existants et les tendances d'évolution qui se dessinent. Comme il a été indiqué plus haut, il a été procédé à une évaluation des besoins dans les bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique et pour l'Amérique latine et les Caraïbes et des formations et outils spécialement adaptés ont été conçus en vue de faire progresser, d'encourager et de faciliter la mise en place et l'amélioration des mécanismes de signalement.

22. Sur le terrain de la PEAS, certaines questions sont maintenant régulièrement ajoutées aux informations que les pays doivent communiquer chaque année, concernant la disponibilité, l'emplacement et le caractère inclusif des mécanismes de signalement ainsi que la facilité d'accès à ceux-ci au niveau national. Un tableau de bord sur la PEAS est en cours d'élaboration à partir de l'analyse des réponses à ces nouvelles questions.

23. L'Organisation concourt au dispositif de suivi iReport SEA Tracker que l'ONU a commencé à mettre au point en 2018. Le système iReport SEA Tracker contient des données détaillées et mises à jour en temps réel sur les allégations reçues, par exemple la date de l'incident et celle du signalement, l'âge de la victime (adulte ou enfant), la nature de l'allégation, le soutien apporté à la victime, l'état d'avancement de l'enquête, les mesures qui ont été prises et les éventuels renvois aux autorités nationales au regard de la responsabilité pénale.

24. Sur le front des enquêtes, la FAO a émis de nouvelles directives en matière d'enquêtes (circulaire administrative 2021/06, avril 2021) pour la fonction correspondante d'OIG qui visent à garantir l'efficacité et l'indépendance des enquêtes ainsi que le traitement équitable de toutes les parties concernées. Les nouvelles directives décrivent les principes et éléments de base de l'approche centrée sur la victime, conformément au manuel de l'enquêteur du Conseil des chefs de secrétariat relatif aux enquêtes sur des plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies.

25. Une version révisée de la Politique en matière de protection des lanceurs d'alerte (circulaire administrative 2021/10) renforce la protection des personnes qui dénoncent des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteinte sexuelles. Elle a vu le jour grâce à la mobilisation de différents acteurs et à la contribution d'OIG, du Bureau juridique (LEG), de CSH, des représentants des associations du personnel et d'OAC.

26. Des données statistiques annuelles sur les affaires liées au harcèlement sexuel sont également tenues à jour; en particulier, OIG alimente une base de données sur les plaintes déposées par des membres du personnel qui souhaitent poursuivre les démarches officielles. Ces données figurent dans le rapport annuel de l'Inspecteur général présenté au Comité financier à sa session de printemps, qui porte aussi sur les mesures disciplinaires[9]. Le Bureau de la déontologie tient également un registre des plaintes, y compris pour harcèlement sexuel[10].

[9] FC 185/13.1 – «Rapport annuel 2020 de l'Inspecteur général» (http://www.fao.org/3/ne682fr/ne682fr.pdf).
[10] FC 185/14 – «Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2020» (http://www.fao.org/3/ne684fr/ne684fr.pdf).

D. Responsabilité

27. La circulaire administrative 2021/03 sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire a été diffusée le 11 mars 2021 dans toutes les langues officielles. Cette circulaire, qu'il a été décidé d'émettre plus souvent (annuellement), contient des informations sur les mesures disciplinaires visant des membres du personnel ainsi que les mesures administratives prises contre d'autres membres du personnel reconnus coupables d'inconduite l'année précédente. Le harcèlement et le harcèlement sexuel y font l'objet d'une section distincte. Si l'identité des personnes concernées n'est pas divulguée, les renseignements donnés sont suffisants pour que la circulaire administrative serve d'outil de sensibilisation. Des exemples de comportements inacceptables sont donnés, et les conséquences de ces actions sont décrites. La circulaire administrative sert également de rappel aux fonctionnaires et aux autres membres du personnel de la FAO quant à leurs obligations puisque les règles et politiques relatives au comportement du personnel de l'Organisation y sont répertoriées.

28. La base de données *ClearCheck* contribue plus avant à la responsabilité et à la prévention dans le système des Nations Unies, et la FAO a mis la dernière main aux procédures relatives à son utilisation (publiées dans la circulaire administrative 2021/04 en mars 2021). Toutes les entités du Secrétariat de l'ONU et plus de 25 organismes, fonds et programmes des Nations Unies s'en servent aujourd'hui pour communiquer des informations sur d'anciens fonctionnaires et membres du personnel apparenté qui ont été congédiés à la suite d'allégations confirmées de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ou qui ont démissionné alors qu'une enquête sur des allégations de ce type les visait ou refusé de participer à une enquête plus approfondie. De nouvelles vérifications ont été ajoutées pour éviter que les auteurs de ces actes soient à nouveau recrutés dans le système des Nations Unies, c'est-à-dire les personnes qui font l'objet d'une notice rouge d'INTERPOL et qui figurent sur la liste des sanctions du Conseil de sécurité.

29. Des considérations liées au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ont été intégrées dans le cadre de gestion des risques de l'Organisation. Le registre des risques de l'Organisation couvre le risque lié aux politiques ou procédures inadéquates en matière de prévention et de gestion du harcèlement, du harcèlement sexuel ou de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Les bureaux de pays reçoivent en outre des directives spécifiques leur indiquant qu'il importe de tenir compte des éventuels problèmes d'exploitation et d'atteinte sexuelles dans leur analyse des risques au niveau national et la définition des mesures d'atténuation qu'il convient de prendre.

30. Le Cadre de contrôle interne et la Politique en matière de responsabilités donnent une définition de la responsabilité s'agissant de l'intégrité et du comportement éthique dans l'Organisation et font spécifiquement référence aux politiques relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Depuis 2019, tous les responsables de l'Organisation sont tenus d'attester dans le rapport officiel sur les contrôles internes l'application de ces politiques dans leurs domaines de compétence.

31. Pour tous les cadres supérieurs, l'évaluation de la performance porte maintenant aussi sur la volonté de mettre et de maintenir en place un environnement de travail fondé sur le respect où le harcèlement sexuel n'a pas sa place. Elle sera à nouveau mise à jour et couvrira également la PEAS.

32. Depuis janvier 2018, le Secrétaire général de l'ONU demande à l'ensemble des responsables, quel que soit leur niveau, de certifier chaque année à leurs organes directeurs, par une lettre d'observations, qu'ils ont i) fait état de manière complète et précise de toutes les allégations crédibles d'exploitation ou d'atteintes sexuelles mettant en cause des membres de leur personnel ou du personnel apparenté travaillant pour l'Organisation et ii) mis à la disposition des membres de leur personnel et du personnel apparenté une formation sur la PEAS. À cet égard, la lettre d'observations de fin d'année sur la PEAS adressée par le Directeur général de la FAO au Secrétaire général de l'ONU et datée du 19 janvier 2021 a été publiée sur le Portail des Membres de la FAO.

E. Prochaines étapes: activités prévues en 2021-2022

33. Faisant fond sur ce travail important, l'Organisation privilégiera les mesures ci-après pour aller plus loin dans la prévention du harcèlement sexuel et la PEAS. L'objectif global sera de continuer à faire évoluer la culture interne en développant les connaissances du personnel sur ces questions capitales et sur les structures qui existent pour faire en sorte que les problèmes soient traités conformément aux pratiques optimales, aux politiques et aux procédures. L'Organisation souhaite que les partenaires et les fournisseurs soient davantage conscients de leurs obligations s'agissant des faits d'exploitation et d'atteinte sexuelles.

34. Les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel en 2019 serviront de point de départ pour mesurer le changement et concevoir de nouvelles initiatives qui tiendront compte de la nécessité de protéger les catégories de personnel les plus vulnérables[11].

35. En 2022, la FAO poursuivra son action dans les quatre domaines privilégiés en étroite coordination avec les initiatives menées dans le système des Nations Unies et en s'inspirant de celles-ci pour garantir la mise en œuvre des pratiques optimales et mobiliser des ressources[12].

i. **Gouvernance et politiques**. Faire prévaloir une approche centrée sur la victime et définir précisément les rôles et responsabilités, veiller à ce qu'il y ait de bonnes capacités internes et des ressources suffisantes et assurer la coordination par l'intermédiaire de l'équipe spéciale interne de la FAO en améliorant les politiques relatives à la PEAS et au harcèlement, au harcèlement sexuel, à la discrimination et à l'abus de pouvoir.

ii. **Prévention et sensibilisation**. Améliorer l'apprentissage et la communication et développer les capacités des coordonnateurs sur le terrain pour sensibiliser le personnel, les responsables, les partenaires d'exécution et les bénéficiaires, et organiser de nouvelles formations.

iii. **Voies de signalement et enquêtes**. Assurer une communication régulière et renforcer la confiance pour instaurer une culture qui encourage la prise de parole, dans laquelle la peur des représailles ne constitue pas un frein et les ressources nécessaires sont mises à la disposition des bureaux qui traitent les signalements, le tout en plaçant la victime au centre des démarches.

iv. **Responsabilité**. Améliorer la gestion des risques et les contrôles internes.

---

[11] Voir le Plan d'action stratégique pour les ressources humaines – un nouvel indicateur de performance clé sera mesuré et présenté dans le rapport annuel sur les ressources humaines pour 2022: les résultats de l'enquête de satisfaction qui sera menée auprès du personnel en 2022, sur le point suivant: «La FAO dispose de politiques, de processus et de procédures efficaces pour lutter contre le harcèlement et tout comportement répréhensible», (l'objectif pour 2021/2022 est que 70 pour cent des membres du personnel soient d'accord avec cette affirmation, contre 64 pour cent en 2019/2020).

[12] https://unsceb.org/topics/addressing-sexual-harassment; https://unsceb.org/sites/default/files/2020-12/Workplan%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%202020-2021.pdf. https://psea.interagencystandingcommittee.org/.