



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

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

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

F

## CONSEIL

### Cent cinquante-neuvième session

Rome, 4-8 juin 2018

### Politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir

#### Résumé

Le présent document donne des informations sur les politiques, les procédures et les mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. Il recense les mesures mises en place de 2011 à aujourd'hui concernant la dénonciation, les enquêtes et la prise de décision, et aussi la sensibilisation et l'appui, et traite de l'adéquation de ces mesures avec les récentes recommandations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

#### Suite que le Conseil est invité à donner

Le Conseil souhaitera peut-être prendre note des politiques, des procédures et des mécanismes solides en place au sein de l'Organisation qui visent à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

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

M. Fernando Serván  
Directeur du Bureau des ressources humaines  
Tél.: +39 06570 52299

*Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).*



CL 159

## I. Généralités

1. Les principes d'intégrité, de professionnalisme et de respect des droits de l'homme et de la dignité de tous sous-tendent l'engagement de la FAO à prévenir et à réprimer les actes d'exploitation et d'abus sexuels.
2. La FAO applique une politique de tolérance zéro concernant le harcèlement, et en particulier le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle ou l'abus de pouvoir, sous quelque forme que ce soit.
3. La FAO a mis en place des procédures et des mécanismes solides grâce auxquels les intéressés peuvent déposer des plaintes, qui feront rapidement l'objet d'enquêtes approfondies. Ces mécanismes, qui ont été renforcés en janvier 2015, établissent une procédure claire pour le dépôt des plaintes, l'examen de celles-ci et la réalisation d'enquêtes par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO. En fonction des résultats de ces enquêtes, des mesures disciplinaires, y compris le renvoi, doivent être prises.
4. Il convient de noter que, en 2011, la FAO a adopté et mis en œuvre la Politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements pour protéger des représailles les membres du personnel qui dénoncent des conduites répréhensibles, y compris le harcèlement sexuel. Les personnes qui pensent avoir fait l'objet de représailles parce qu'elles avaient signalé une conduite répréhensible ou coopéré à un audit ou une enquête dûment autorisés peuvent demander à être protégées.
5. En 2013, l'Organisation s'est attaquée aux actes constitutifs d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels commis par ses employés, ou tout autre personnel associé à ses activités, sur les bénéficiaires de l'aide ou toute autre personne liée à ces bénéficiaires, en diffusant la circulaire administrative sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS).
6. La FAO ne tolère le harcèlement sous aucune de ses formes et s'attache à maintenir un environnement de travail qui en est exempt. À cet égard, elle a mis en œuvre en 2015 la politique de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir.
7. En outre, le Directeur général de la FAO a diffusé le 21 février 2018 la circulaire administrative 2018/02 pour réaffirmer que, à la FAO, les plaintes de harcèlement, et en particulier de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'abus sexuels, étaient prises très au sérieux et pouvaient être déposées en toute confidentialité, et qu'il revenait à tous les employés, et plus spécialement aux responsables des unités organisationnelles, de créer et de promouvoir une philosophie et un environnement de travail propices à la prévention du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels.

## II. Participation de la FAO aux travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur le harcèlement sexuel

8. La FAO participe aussi aux travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur le harcèlement depuis sa création, en novembre 2017, et suit de près les débats.
9. Début mai, à la réunion du Conseil des chefs de secrétariat, le Secrétaire général a conduit une session spéciale sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies.
10. Le Secrétaire général a appelé l'ensemble des dirigeants et des membres du personnel, dans tout le système des Nations Unies, à se joindre à lui pour amener un changement de culture qui garantira l'existence d'un lieu de travail dans lequel le harcèlement sexuel n'est jamais toléré, les harceleurs doivent répondre de leurs actes et le personnel sait qu'il peut signaler les incidents en toute sécurité.

11. Les organisations des Nations Unies sont appelées à prendre immédiatement des mesures dans les trois grands domaines ci-après.

**Dénonciation:** prévoir des mécanismes tels que des services d'assistance disponibles en permanence grâce auxquels les membres du personnel peuvent signaler les cas de harcèlement et obtenir de l'aide. Créer une base de données à l'échelle du système pour éviter d'engager de nouveau les personnes qui ont commis un harcèlement sexuel.

**Enquête et prise de décision:** mettre en place des procédures rapides pour recevoir et traiter les plaintes et leur donner la suite voulue, et recruter des enquêteurs spécialisés, y compris des femmes.

**Sensibilisation et appui:** mettre en place une formation obligatoire, donner des orientations aux responsables et harmoniser les politiques. Lancer des enquêtes auprès du personnel pour recueillir leurs avis et tirer des leçons de l'expérience.

### III. Mise en œuvre à la FAO

12. Comme mentionné plus haut, une politique solide est en place depuis 2015 à la FAO (Politique de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, circulaire administrative 2015/03) et presque toutes les mesures que le Conseil des chefs de secrétariat propose de mettre en œuvre sont déjà effectives.

13. Les **mécanismes de dénonciation** sont mis en œuvre par le Bureau de l'Inspecteur général. Ce dernier a la responsabilité d'enquêter sur toutes les plaintes de harcèlement et dispose d'un système de permanence dédié à ces plaintes, avec une présence quotidienne, qui comprend une ligne téléphonique et une adresse électronique sûres ([investigations-hotline@fao.org](mailto:investigations-hotline@fao.org)), que les employés de la FAO et les autres plaignants peuvent utiliser pour signaler les actes répréhensibles. La FAO travaille aussi avec les autres entités des Nations Unies à la création d'une base de données à l'échelle du système afin de ne pas engager de nouveau des personnes qui ont commis un harcèlement, quel qu'il soit.

14. Les mesures **d'enquête et de prise de décision** sont mises en œuvre par une équipe d'enquête paritaire, comptant six femmes, dont les membres travaillent au sein du Bureau de l'Inspecteur général et sont disponibles pour des consultations en personne ou par téléconférence avec les employés ou les autres plaignants qui dénoncent des problèmes de harcèlement sexuel.

15. Outre ce qui précède, la FAO œuvre au renforcement des mesures **de sensibilisation et d'appui** applicables à l'Organisation, en harmonisant les politiques et en renforçant les communications internes y afférentes.

**Annexe.** Déclaration du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies (4 mai 2018)

## **Déclaration du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies**

Le harcèlement sexuel découle d'une culture de discrimination et de privilèges, fondée sur l'inégalité des relations entre hommes et femmes et des dynamiques de pouvoir. Il n'a pas sa place au sein du système des Nations Unies.

Les dirigeants des organisations du système des Nations Unies réaffirment notre volonté forte d'appliquer une politique de tolérance zéro s'agissant du harcèlement sexuel, de renforcer les mesures de prévention et d'intervention centrées sur la victime et de promouvoir un environnement de travail sûr et inclusif.

Les membres du Conseil des chefs de secrétariat œuvrent à l'adoption de mesures dans trois grands domaines:

### **Dénonciation:**

- Prévoir des mécanismes tels que des services d'assistance disponibles en permanence grâce auxquels les membres du personnel peuvent signaler les cas de harcèlement et obtenir de l'aide
- Créer une base de données à l'échelle du système pour éviter d'engager de nouveau les personnes qui ont commis un harcèlement sexuel

### **Enquête et prise de décision**

- Mettre en place des procédures rapides pour recevoir et traiter les plaintes et leur donner la suite voulue
- Recruter des enquêteurs spécialisés, y compris des femmes

### **Sensibilisation et appui**

Mettre en place une formation obligatoire, donner des orientations aux responsables et harmoniser les politiques

- Lancer des enquêtes auprès du personnel pour recueillir leurs avis et tirer des leçons de l'expérience

Nous continuerons d'œuvrer au changement de culture de nos organisations. Les organismes des Nations Unies doivent être des lieux où les membres du personnel sont valorisés et peuvent s'exprimer, et où le harcèlement sexuel n'est jamais toléré.