



CONSEIL

Cent soixante-quatorzième session

Rome, 4-8 décembre 2023

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 abus sexuels

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 abus sexuels. On y fait le point de la situation actuelle et des prochaines étapes en ce qui concerne la gouvernance et les politiques, la prévention et la sensibilisation, les voies de signalement, les enquêtes et la responsabilité.

Suite que le Comité financier et le Comité du Programme, en Réunion conjointe, ainsi que le Conseil sont invités à donner

Les participants à la Réunion conjointe du Comité du Programme et du Comité financier et le Conseil sont invités à prendre note des informations actualisées et des mesures prises par l'Organisation dans le cadre de l'action qu'elle mène pour prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels qui sont exposés dans le présent rapport annuel, et à donner les indications qu'ils jugeront utiles.

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

M^{me} Maria Helena Semedo
Directrice générale adjointe
Tél.: +39 06570 52060
Courriel: DDG-Semedo@fao.org

I. Contexte

1. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) reste déterminée à appliquer, dans sa culture organisationnelle, une tolérance zéro quant à toutes les formes de harcèlement, de discrimination et d'inconduite à caractère sexuel de la part d'un membre de son personnel à l'égard d'un autre agent de la FAO, d'un partenaire ou d'un bénéficiaire de l'aide.
2. En avril 2023, à la 172^e session du Conseil, le Directeur général a présenté son [manifeste](#) dans le cadre de sa candidature pour un nouveau mandat, dans lequel il confirmait qu'une de ses priorités était de continuer, avec le soutien de la Direction et de tout le personnel, à construire une culture organisationnelle qui soit de nature à prévenir le harcèlement, la discrimination et l'inconduite à caractère sexuel et à lutter contre ces faits répréhensibles.
3. Les mesures que l'Organisation prend dans ce domaine sont coordonnées par le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, créé par le Directeur général en 2022, qui a continué de se réunir régulièrement depuis le dernier rapport.
4. Comme suite aux conclusions de la deuxième enquête de satisfaction menée auprès du personnel de la FAO présentées dans le rapport de l'année dernière ([CL 171/INF/7](#)), un plan d'action de haut niveau sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a été mis au point et communiqué au personnel; ce plan d'action s'inspire aussi de l'enquête sur le racisme qui a été menée, de l'enquête sur l'éthique, des rapports annuels du Bureau de l'Inspecteur général et du Bureau de la déontologie, du plan d'action annuel 2023 pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et des contributions des membres, des conseillers et des observateurs du Comité.
5. Couvrant une période allant jusqu'en 2024, ce plan d'action définit les priorités du travail à effectuer, qui va de la formulation et/ou de la révision des politiques existantes au développement de la formation et de la sensibilisation. Il répond également au rapport annuel 2022 du Comité consultatif de contrôle de la FAO, dans lequel celui-ci recommandait de «continuer à communiquer de manière proactive sur l'importance de ces travaux au moyen d'activités d'information et de communication axées sur la promotion des travaux de la FAO en matière de déontologie, d'intégrité et de respect¹».
6. Les rapports annuels 2022 du Bureau de la déontologie² et de l'Inspecteur général³ font ressortir une augmentation générale, par rapport à l'année précédente, du nombre de plaintes ou de demandes d'avis concernant des fautes au travail ou des inconduites à caractère sexuel. Le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'Inspecteur général sont d'avis que l'augmentation globale du nombre de plaintes s'explique en grande partie par les mesures de sensibilisation que la FAO ne cesse de prendre, par la volonté de ses dirigeants de lutter contre ces formes d'inconduite ainsi que par une sensibilisation accrue aux droits et aux mécanismes de responsabilisation. Cette tendance à la hausse témoigne aussi d'une confiance accrue dans la capacité et la volonté de l'Organisation de s'attaquer à ces problèmes. En outre, le service de signalement de la FAO⁴, lancé récemment, offre aux plaignants un canal confidentiel, amélioré, pour le dépôt de plaintes.
7. L'expérience et les comparaisons d'une année à l'autre des données tirées des rapports susmentionnés montrent bien que des progrès sont accomplis, mais aussi qu'il faut déployer des efforts concertés pour que la FAO reste *proactive* et *non réactive* dans la lutte contre le harcèlement, la discrimination, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels. Au premier plan de ces efforts se trouvent l'engagement et l'esprit d'initiative dont le Directeur général et la Direction font preuve, lorsqu'il s'agit de donner l'exemple et d'encourager tous les agents de la FAO à assumer leur part de la responsabilité qui incombe à chacun de s'attaquer à ces problèmes et, partant, à préserver un environnement de travail qui soit ouvert et empreint de confiance et de respect et qui promeuve les droits et la protection des communautés bénéficiaires du travail de l'Organisation.

¹ [FC 195/12](#) – Rapport annuel du Comité consultatif de contrôle de la FAO – 2022.

² [FC 195/14](#) – Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2022.

³ [FC 195/13.1](#) – Rapport annuel de l'Inspecteur général – 2022.

⁴ Pour plus d'informations sur le service de signalement de la FAO, voir le paragraphe 43.

8. Le rapport porte sur l'évolution de la situation entre septembre 2022 et septembre 2023.

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

9. La FAO continue de mettre son poids derrière plusieurs initiatives des Nations Unies et d'y participer, notamment [l'Équipe spéciale chargée de la lutte contre le racisme et de la promotion de la dignité pour tous dans le système des Nations Unies](#), [le Groupe de travail du CCS sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#), [la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#) et [le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies](#) (ONU-SWAP).

10. Compte tenu de la nécessité de créer un environnement de travail diversifié et inclusif pour les personnes de toutes origines, des fonds ont été alloués pour recruter un expert qui sera chargé de renforcer les bonnes pratiques relatives à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail. En outre, il est mis la dernière main à un plan d'action sur la diversité, l'équité et l'inclusion, inspiré des recommandations que le Corps commun d'inspection a présentées dans son [rapport](#) de mars 2023 (en anglais) sur les mesures et dispositifs visant à prévenir et à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les institutions du système des Nations Unies. Ce plan d'action s'inscrit dans les initiatives que l'Organisation mène pour promouvoir la diversité de son personnel et défendre l'impératif d'offrir un lieu de travail empreint de respect où chacun se sente intégré, valorisé et respecté, quels que soient son origine, son expérience, son genre, sa nationalité, sa race, ses origines ethniques, sa religion, sa langue, sa situation matrimoniale, son orientation sexuelle, son âge, son handicap ou sa situation socioéconomique.

Prévention du harcèlement sexuel

11. La Directrice générale adjointe et la Directrice des ressources humaines (CSH) siègent dans diverses instances à l'échelle du système des Nations Unies et continuent de prendre part activement à leurs travaux, notamment ceux de [l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination \(CCS\) et du Comité de haut niveau sur la gestion chargée de lutter contre le harcèlement sexuel au sein des organismes des Nations Unies](#).

12. À cet égard, l'Organisation a pleinement soutenu la création du Groupe exécutif des Nations Unies chargé de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel (Groupe exécutif), approuvé en avril 2023 par le Comité de haut niveau sur la gestion et qui succédera en 2024 à l'équipe spéciale du CCS chargée de la même question mais dont le mandat est limité dans le temps. Les objectifs prioritaires fixés dans le mandat du Groupe exécutif sont: i) la mise en place, à l'échelle du système, d'une approche coordonnée de la prévention du harcèlement sexuel et de la lutte contre ce phénomène, ii) le suivi régulier des progrès et l'évaluation de l'impact des initiatives et iii) le renforcement des capacités, la communication et les échanges avec les parties prenantes.

13. L'Organisation a également pris part au lancement du [Pôle de connaissances sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies](#), créé par ONU-Femmes. Cet outil est le premier du genre à rassembler les ressources de l'ensemble du système des Nations Unies concernant la lutte contre le harcèlement sexuel. Il permettra, dans la durée, d'améliorer le partage des connaissances sur les efforts que le système des Nations Unies déploie pour éliminer le harcèlement sexuel, en rassemblant en un même endroit les ressources, les services de soutien et les meilleures pratiques du système des Nations Unies et d'autres acteurs.

14. La FAO participe à l'enquête annuelle des entités du CCS sur le signalement de faits de harcèlement sexuel organisée par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies. Cette enquête vise à recueillir des données sur les politiques et les pratiques en vigueur pour ce qui est de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel.

15. Les résultats de l'enquête menée en juin 2023 montrent certes une augmentation du nombre total de rapports formels reçus par les organisations des Nations Unies, mais le nombre total d'agents a également augmenté: les chiffres sont donc relativement stables par rapport aux années précédentes. Les données confirment que harcèlement sexuel est un problème à dimension genrée qui plonge ses

racines dans les déséquilibres de pouvoir: dans 95 pour cent des cas, la personne touchée est une femme; dans 97 pour cent des cas, l'auteur présumé est un homme. Dans la majorité des cas (57 pour cent), l'auteur présumé était hiérarchiquement supérieur à la personne touchée; dans 20 pour cent des faits signalés, la personne touchée était externe à l'organisation. Enfin, un peu moins de deux tiers des entités ont cité le bureau comme un des contextes les plus fréquents de harcèlement sexuel (64 pour cent des cas), la plupart des faits (79 pour cent) se produisant sur le terrain (missions, bureaux de pays et bureaux auxiliaires). Les résultats de l'enquête cadrent avec les données fournies par la FAO pour les cas de harcèlement sexuel.

Enquêtes

16. Le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) est membre des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (UN-RIS), qui a pour mission d'améliorer les pratiques en la matière et le professionnalisme dans le système des Nations Unies, 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. Il a participé dans ce contexte à trois réunions en ligne et à une réunion en présentiel. Il a aussi répondu à des enquêtes comparatives sur les systèmes de gestion des dossiers et les allégations de comportement abusif.

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

17. Le Directeur général a participé aux discussions stratégiques sur la PEAS menées au sein du Comité permanent interorganisations (CPI) par les fonctionnaires de première classe et a ainsi contribué à définir la vision et les priorités des Nations Unies et des partenaires du secteur humanitaire en la matière. La Directrice générale adjointe et le Directeur du Bureau des urgences et de la résilience (OER), respectivement chef de file principale et coordonnateur principal pour la PEAS à la FAO, participent également à des réunions de haut niveau au sein du groupe des délégués du CPI, qui débat des enjeux humanitaires critiques qui nécessitent que les organisations coordonnent leurs politiques, leur attention et leurs interventions.

18. En mai 2023, le Directeur général s'est entretenu avec Christian F. Saunders, Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux abus sexuels. Cette réunion a été l'occasion de réaffirmer, au plus haut niveau, l'engagement de la FAO à ne tolérer aucune forme d'exploitation et d'abus sexuels, de souligner les mesures prises pour prévenir, atténuer et combattre ces actes, de parler des défis à relever et d'assurer la poursuite d'une action collective et d'une collaboration solides, dans le cadre de l'approche globale de la PEAS à l'échelle du système des Nations Unies.

19. La FAO participe activement au groupe consultatif technique du CPI sur la PEAS, présidé par le coordonnateur principal du CPI pour la PEAS, qui se réunit une fois par mois. Elle participe aussi aux réunions mensuelles du groupe de travail du CPI sur la PEAS, organisées sous les auspices du Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux abus sexuels (OSCSEA). La FAO s'assure ainsi que son approche globale de la PEAS est conforme aux meilleures pratiques à l'échelle du système, aux principes essentiels et aux mesures coordonnées que les organisations prennent pour renforcer la PEAS dans l'ensemble du système des Nations Unies et de ses partenaires.

20. Dans le cadre de l'approche de la PEAS en vigueur à l'échelle du système des Nations Unies, la FAO a établi en novembre 2022 un plan d'action annuel qui définit les principales activités à mener et fixe les grands résultats à atteindre en 2023 en matière de PEAS dans toute l'Organisation. Ce plan d'action a été soumis à l'OSCSEA, dans le respect des règles en la matière.

21. Depuis que le Secrétaire général de l'ONU en a fait la demande en 2018, tous les hauts responsables d'organismes des Nations Unies doivent confirmer, dans une lettre de la Direction adressée aux organes directeurs, les principales mesures prises pour prévenir et combattre l'exploitation et les abus sexuels. Le Directeur général de la FAO a adressé sa lettre de fin d'année concernant la PEAS au Secrétaire général de l'ONU le 26 janvier 2023.

22. En juillet 2023, la chef de file principale pour la PEAS à la FAO a transmis à tous les représentants de la FAO dans le monde l'enquête annuelle menée à l'échelle du système des Nations Unies en vue de recueillir des informations sur le sentiment des membres du personnel concernant l'exploitation et les abus sexuels. Dans ce contexte, elle a mis en exergue la politique de tolérance zéro de la FAO concernant l'exploitation et les abus sexuels, a insisté sur l'importance de cette enquête et a demandé aux représentants de la FAO de veiller à ce que les agents y répondent.

23. La FAO participe au [portail des partenaires de l'ONU](#) depuis avril 2023; elle travaille actuellement à l'intégration de ce portail dans ses processus. Ce portail en ligne, commun à certains organismes de l'ONU, vise à simplifier et harmoniser les processus de partenariat entre les Nations Unies et les organisations non gouvernementales (y compris les organisations de la société civile et les organisations à assise communautaire). Y participent pour l'instant le Secrétariat de l'ONU, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Programme alimentaire mondial (PAM), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), ONU-Femmes et le bureau de crise du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Axé sur la sélection et la vérification des partenaires non gouvernementaux, le portail fournit une base de données centrale pour l'enregistrement des organisations de la société civile partenaires, nouvelles et existantes, et pour les procédures de diligence nécessaire et de gestion des appels à manifestation d'intérêt. Il permet aux organismes de l'ONU de mettre en commun des informations sur leurs partenaires, y compris des problèmes de performance et des éléments laissant entendre l'existence de risques. On y trouve un outil pour l'évaluation de la capacité PEAS des partenaires opérationnels de l'ONU, qui facilitera cette évaluation obligatoire et l'échange d'informations avec les organisations des Nations Unies participantes et renforcera les critères à respecter par les organisations de la société civile qui souhaitent devenir des partenaires, conformément au [Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant des partenaires opérationnels](#) paru en 2018 et à [l'Outil de mise en œuvre harmonisée \(provisoire\) de l'évaluation de la capacité PEAS des partenaires d'exécution des Nations Unies](#) du CPI (2020).

III. Situation à la FAO

A. Gouvernance et politiques

Gouvernance

24. Le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a continué de se réunir régulièrement, ce qui a permis aux parties prenantes clés d'avoir des échanges fructueux sur ces questions essentielles qu'il faut aborder dans un esprit de collaboration et de cohésion. Il est assisté par deux groupes de travail informels, le réseau pour l'intégrité chargé des comportements au travail (dirigé par la Directrice de CSH) et un autre groupe qui s'occupe spécialement des questions liées à l'exploitation et aux abus sexuels (dirigé par le Directeur d'OER).

25. À cet égard, à compter du 1^{er} septembre 2023, dans l'attente de la nomination d'un nouveau directeur général adjoint et pour assurer la continuité des travaux, le Directeur général a désigné M^{me} Maria Helena Semedo, Directrice générale adjointe, comme Présidente par intérim du Comité.

26. En 2023, l'Organisation a aussi élargi le champ d'action du Bureau du Médiateur dans les bureaux décentralisés en constituant le Réseau des facilitateurs de la médiation pour le respect sur le lieu de travail; celui-ci est constitué de volontaires issus de nombreux bureaux décentralisés, qui sont les premiers interlocuteurs à contacter au niveau local si un conflit nécessitant une médiation survient. Les commentaires de ces facilitateurs aideront le Bureau à déterminer le degré de l'appui qu'il doit apporter dans les bureaux décentralisés et mettront en évidence les sources de préoccupation.

27. Fin mai 2023, la FAO a renforcé sa capacité de PEAS en recrutant un fonctionnaire technique, chargé d'apporter un soutien technique en la matière dans toute l'Organisation. Ce poste relève d'OER, qui est l'entité organisationnelle responsable de la coordination des efforts de PEAS. Le travail de PEAS repose en outre sur les conseils de spécialistes au Siège, la FAO continuant de renforcer les mesures et le soutien aux opérations nationales dans ce domaine essentiel. Des

ressources et des capacités supplémentaires seront nécessaires pour continuer à fournir un soutien technique et des conseils de fond, notamment dans les situations d'urgence à haut risque.

28. Au cours de l'année écoulée, la FAO a organisé régulièrement des réunions avec les coordonnateurs régionaux et sous-régionaux de la PEAS et leurs suppléants. Ces réunions facilitent l'échange d'informations sur les exigences en matière de PEAS et sur les derniers éléments en date au niveau mondial, s'agissant à la fois des initiatives de la FAO et des initiatives interorganisations de l'ONU et du CPI; les coordonnateurs de la FAO y participent afin d'être informés des faits récents et des meilleures pratiques. Elles sont également un lieu d'échanges sur les mesures de PEAS prises au niveau des régions et des pays et sur les difficultés rencontrées, ainsi que d'exposés et de discussions techniques plus poussés.

29. À partir de septembre 2023, des réunions seront également organisées régulièrement avec les coordonnateurs PEAS au niveau national, et une communauté de pratique en ligne sera activée et modérée par les experts techniques du Siège; le but sera de contribuer au renforcement des capacités, au partage des informations et à l'apprentissage à partir des meilleures pratiques et des mesures prises dans toutes les opérations.

Politiques

30. L'Organisation a entrepris de réviser ses politiques relatives à la PEAS et à la prévention du harcèlement sexuel.

31. Dans sa nouvelle version, la Politique en matière de prévention du harcèlement sexuel intégrera et concrétisera l'approche centrée sur la victime et portera également sur d'autres formes d'inconduite sur le lieu de travail telles que le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir, pour lesquels prévention, réaction et signalements passent par les mêmes canaux et mécanismes, conformément à l'approche privilégiée par d'autres organismes du système des Nations Unies.

32. Quant à la Politique relative à la PEAS, sa révision est en passe d'être terminée. Les travaux sont coordonnés par le groupe de travail de la FAO sur la PEAS et supervisés par le Directeur d'OER, qui préside le groupe de travail, lequel rend compte au Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

33. Cette révision entraînera une mise à jour des politiques existantes – les circulaires administratives 2013/27 et 2018/02 –, le but étant d'intégrer solidement dans les politiques de la FAO les éléments les plus récents et les meilleures pratiques adoptées par le CPI et l'ONU pour prévenir et atténuer les risques et faits d'exploitation et d'abus sexuels et y répondre efficacement. On s'attachera en particulier, dans la politique actualisée, à garantir l'adoption d'une approche solide centrée sur la victime ou la personne survivante, à intégrer les capacités PEAS des partenaires opérationnels et prestataires de services de la FAO et le respect par eux des règles en la matière, à renforcer les procédures de signalement et à clarifier les rôles et responsabilités clés en matière de PEAS dans toute l'Organisation dans le cadre d'une approche globale à l'échelle de l'Organisation.

34. La révision de la politique a pris du retard en raison d'un manque temporaire d'expertise technique en matière de PEAS, qui a été comblé depuis. La politique révisée sera complétée par des conseils techniques et par des mesures de renforcement des capacités, en vue d'aider à sa mise en œuvre, en se concentrant sur les opérations que la FAO mène dans les contextes d'urgence à haut risque.

B. Prévention et sensibilisation

35. Pour ce qui est des activités de sensibilisation menées en 2022 et 2023, l'Organisation a organisé plusieurs webinaires pour accroître les connaissances dans différents domaines qui aident directement et indirectement à la prévention du harcèlement sexuel, par exemple:

- i. deux webinaires pour comprendre le harcèlement, l'abus de pouvoir et les conflits interpersonnels;
- ii. des webinaires sur la lutte contre le racisme et l'instauration de pratiques inclusives sur le lieu de travail;

- iii. à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars, un webinaire sur la diversité, l'équité et l'inclusion s'agissant de la sécurité et des enquêtes;
 - iv. des formations au coaching, pour apprendre aux responsables et aux dirigeants qui jouent un rôle important dans l'accompagnement de l'évolution des individus comment mener des discussions de coaching efficaces;
 - v. des dialogues de réflexion avec les cadres sur divers sujets, en vue de promouvoir un sentiment de sécurité et des environnements ouverts et inclusifs;
 - vi. un webinaire sur l'intervention active des témoins;
 - vii. dans toutes ses réunions d'information, le Bureau de la déontologie souligne son rôle dans la promotion d'une culture éthique sur le lieu de travail à la FAO; il renvoie à cet égard aux normes de conduite et à l'importance de créer un environnement sûr pour tous.
36. Le Bureau de la déontologie a également dispensé une formation sur la prévention du harcèlement sexuel dans le cadre du programme de sensibilisation à la sécurité à l'intention des femmes organisé par les services de sécurité. Il a aussi organisé un certain nombre de réunions d'information bilatérales avec différents bureaux de pays et différentes divisions.
37. Des documents d'information ont été élaborés aux fins de sensibilisation à la position ferme de la FAO contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels, aux mécanismes de signalement et de résolution des différends et à la protection des personnes qui dénoncent des faits répréhensibles. Le matériel comprend des affiches (en anglais, espagnol et français), des vidéos, des documents d'orientation et des articles sur l'intranet.
38. OIG, le Bureau de la déontologie, le Bureau de la médiation, CSH, le Bureau juridique, OER et le Conseiller du personnel ont collaboré étroitement à la promotion de l'éthique, de l'intégrité du personnel et de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels au sein de l'Organisation. Cette collaboration s'est traduite par des réunions régulières et des activités conjointes sur la clarification des rôles et des responsabilités des différents bureaux parties prenantes en matière d'intégrité et la sensibilisation quant au comportement sur le lieu de travail, des webinaires sur la prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir et de la fourniture de supports de communication et d'orientations. Le Bureau de la déontologie, le Bureau de la médiation et OIG ont également effectué des missions conjointes au Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU) et au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (CAS), au cours desquelles ils se sont notamment rendus au bureau de la représentation de la FAO au Pakistan pour mieux faire connaître leurs mandats.
39. Le Bureau de la déontologie organisera d'ici fin 2023 une formation des formateurs visant à l'intervention des témoins, puisque des éléments factuels montrent combien il est important que les témoins interviennent si l'on veut créer un environnement de travail harmonieux et lutter contre les micro-agressions sur le lieu de travail.
40. Chaque trimestre, le Directeur général réunit les membres de la Direction pour les informer de l'état d'avancement des enquêtes et des allégations sur le lieu de travail, répondre aux questions pratiques précises et écouter les propositions tirées de l'expérience directe des cadres.
41. D'autres initiatives clés de sensibilisation et d'information sur la PEAS ont été menées dans plusieurs bureaux régionaux et bureaux de pays. Elles sont présentées ci-après.
- i. En juin 2023, OER a organisé au Bureau régional de la FAO pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE) une séance d'information sur la PEAS qui a permis aux plus de 120 participants d'aborder les principes et obligations fondamentaux en la matière. Des séances de sensibilisation à la PEAS ont également été organisées dans le cadre d'un certain nombre d'opérations nationales, par exemple en Éthiopie, en Haïti et au Kosovo, et un soutien technique a été apporté à une formation organisée à l'intention des partenaires opérationnels de la FAO au Tchad.
 - ii. Le Bureau régional pour l'Afrique (RAF) a organisé deux **webinaires de sensibilisation** aux enjeux clés de la PEAS dans la région: celui de décembre 2022 a été l'occasion pour les pays de la région de partager des informations et d'échanger sur leurs expériences en matière de

- PEAS; celui de juin 2023 portait sur les difficultés inhérentes au signalement des faits d'exploitation et d'abus sexuels, les enseignements tirés à ce propos et les implications qui en découlent pour ce qui est d'améliorer ces signalements. Les deux webinaires ont réuni un grand nombre de participants du Bureau régional, des bureaux sous-régionaux et des bureaux de pays de la région, parmi lesquels les coordonnateurs pour la PEAS.
- iii. Au second semestre 2022, au Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Est (SFE), un consultant spécialiste de la PEAS a apporté un **soutien technique à neuf pays** de la région, notamment au moyen d'ateliers en ligne et de formations dans certains contextes. En juillet 2023, SFE a organisé un atelier de deux jours et demi sur la planification de la PEAS pour plus de 20 coordonnateurs et suppléants de la sous-région, avec le soutien du consultant spécialiste. Les participants à cet atelier ont pu entendre des exposés d'OER, d'OIG sur le service de signalement de la FAO et du Bureau du changement climatique, de la biodiversité et de l'environnement (OCB) sur les mécanismes de réclamation et de réparation. Le consultant spécialiste a apporté en août 2023 un soutien technique supplémentaire sur la mise à jour ou la définition de procédures pour la PEAS au niveau national.
 - iv. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, les bureaux de la FAO en Argentine, au Chili, en El Salvador, au Guatemala, en Haïti et au Venezuela ont mis en œuvre des initiatives au cours de l'année écoulée pour renforcer la PEAS au niveau national. Parmi les diverses activités menées dans différents contextes, on citera des actions de sensibilisation et d'information au sujet de la PEAS à l'intention des bénéficiaires des programmes de la FAO, des communautés touchées, des partenaires opérationnels et du personnel, des formations et ateliers pour le personnel et les partenaires de la FAO ou encore l'élaboration d'orientations et de ressources sur la PEAS adaptées aux différents contextes; ces bureaux ont aussi participé activement aux réseaux interorganisations sur la PEAS. Au Bureau sous-régional pour les Caraïbes, tout le personnel a été sensibilisé à la PEAS. Des documents d'information ont été distribués au personnel et peuvent être distribués aux bénéficiaires des projets et aux partenaires opérationnels.
 - v. **Appui technique continu et quotidien aux pays dont la situation en matière de PEAS requiert une attention d'urgence**, notamment pour la conception de supports de sensibilisation, l'élaboration de la version finale des plans de travail des bureaux de pays en matière de PEAS, l'appui à la mise en place de mécanismes de réclamation et de recours et la sensibilisation générale du personnel.

C. Voies de signalement et enquêtes

42. Le harcèlement, l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels sont des fautes graves au regard des règles et règlements internes de la FAO et, à ce titre, doivent être signalés directement à OIG pour examen et enquête. Les plaignants, qu'ils soient internes ou externes à l'Organisation, disposent d'un certain nombre de voies de signalement confidentielles pour faire part de leurs allégations à OIG. Pour compléter les canaux traditionnels de signalement – adresse électronique confidentielle dédiée à cette fin, signalement d'allégations directement au personnel d'OIG, en personne ou par écrit, et envoi d'une lettre à OIG par la poste –, OIG a lancé en 2022 un nouveau mécanisme, le service de signalement de la FAO, qui devient progressivement la principale voie de signalement.

43. Organisé par un prestataire indépendant au nom de la FAO, le service de signalement offre des garanties accrues de confidentialité et est accessible directement dans le monde entier, gratuitement, par divers moyens, 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Les allégations peuvent être signalées par téléphone, puisque le service comprend des numéros locaux accessibles dans 168 pays avec des services d'interprétation dans 162 langues, ou au moyen d'un formulaire de signalement en ligne spécialement conçu pour le personnel de la FAO et les tiers, disponible dans toutes les langues officielles de l'ONU. OIG est en train de faire traduire le formulaire dans d'autres langues pour le rendre encore plus accessible.

44. Ce nouveau service vise à ce que chacun puisse informer la FAO plus facilement d'allégations de faute dans le monde entier. Plus précisément, il contribue à rendre OIG plus visible et

plus accessible pour les bénéficiaires et les personnes vulnérables, en leur donnant la possibilité de transmettre des allégations d'exploitation et d'abus sexuels, en toute sécurité et discrétion. En outre, avec ses garanties renforcées de confidentialité, il offre au personnel de la FAO une plateforme encore plus sûre pour la communication des allégations de harcèlement, d'abus de pouvoir et de harcèlement sexuel. Il facilite également le suivi confidentiel avec les personnes qui choisissent de rester anonymes puisqu'il leur permet de vérifier l'état d'avancement de leur dossier et de fournir toute information complémentaire qui pourrait être nécessaire. Cette caractéristique a encouragé les plaignants qui souhaitent rester anonymes à contacter quand même OIG, en recevant et en donnant des informations pertinentes lorsqu'ils formulent des allégations de faute.

45. En 2022, OIG a lancé une campagne de sensibilisation en collaboration avec d'autres bureaux pour promouvoir le service de signalement, à la fois au sein de l'Organisation et auprès des partenaires et des bénéficiaires. Cette campagne d'information, en cours, repose sur des supports visuels, des outils de promotion numériques et des webinaires, entre autres choses.

46. Les [Directives en matière d'enquêtes de la FAO](#)⁵ visent à garantir l'efficacité et l'indépendance des enquêtes ainsi que le traitement équitable de toutes les parties concernées. On y trouve les principes et aspects essentiels de l'approche centrée sur la victime, conformément au manuel de l'enquêteur relatif aux enquêtes sur des plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies.

47. L'Organisation concourt en outre au système iReport SEA Tracker que l'ONU a commencé à mettre au point en 2018. Ce système contient des données détaillées et mises à jour en temps réel sur les allégations reçues, par exemple la date des faits 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 aux fins de poursuites pénales.

48. Tous les bureaux de pays de la FAO doivent avoir désigné des coordonnateurs pour la PEAS à qui les informations relatives aux éventuels faits d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent être communiquées. Lorsqu'il reçoit des informations de ce genre, le coordonnateur doit les transmettre immédiatement à OIG aux fins d'évaluation et d'enquête conformément aux mécanismes établis.

49. Les bureaux compétents du Siège de la FAO collaborent également avec les bureaux de pays pour renforcer les mécanismes de plainte et de retour d'information au niveau national (aussi appelés mécanismes de réclamation et de réparation) et s'assurer que ces mécanismes sont assortis de mesures adéquates permettant la transmission en toute sécurité et confidentialité des allégations de faute, y compris d'éventuels actes d'exploitation et d'abus sexuels, que ces allégations sont rapidement transmises à OIG et que les victimes ou personnes survivantes bénéficient d'une protection, d'une assistance et d'un soutien adéquats. En outre, les bureaux de pays sont encouragés à prendre part aux mécanismes interorganisations de plainte et de retour d'information mis en place par le réseau PEAS interorganisations local, sous la supervision de l'équipe humanitaire de pays ou de l'équipe de pays des Nations Unies.

D. Responsabilité

50. La circulaire administrative 2023/05 sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire a été diffusée le 21 mars 2023 dans toutes les langues officielles de la FAO. Publiée chaque année, elle contient des informations sur les mesures disciplinaires visant des fonctionnaires ainsi que les mesures administratives prises contre d'autres membres du personnel qui ont eu des comportements répréhensibles au cours de 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 cette circulaire serve d'outil de sensibilisation. On y trouve des exemples réels d'actions qui constituent des comportements inacceptables ainsi qu'une description des conséquences desdites actions.

⁵ Circulaire administrative 2021/06, avril 2021.

51. La FAO, tout comme 33 autres organismes des Nations Unies, continue à utiliser la base de données ClearCheck de l'ONU. Elle y verse des données concernant son personnel et l'utilise pour vérifier les antécédents des candidats dans le cadre du recrutement, conformément à ses procédures relatives à l'utilisation de ClearCheck (publiées en mars 2021 dans la circulaire administrative 2021/04). Cette base de données est actuellement utilisée pour vérifier les antécédents lors du recrutement de fonctionnaires et de membres du personnel hors fonctionnaires. Au 1^{er} mai 2023, elle contenait des informations sur 724 personnes visées par des allégations établies de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels.

52. OIG tient à jour des statistiques sur les cas d'exploitation et abus sexuels et de harcèlement sexuel, ainsi que sur les cas de harcèlement et d'abus de pouvoir et les services consultatifs (dont on trouve un résumé pour 2022 aux paragraphes 5 et 6) et les expose dans le rapport de l'Inspecteur général présenté chaque année au Comité financier.

53. Dans le questionnaire sur les contrôles internes pour 2023, le volet sur la PEAS a été étoffé. De nouvelles questions visent à recueillir des informations sur le temps que les coordonnateurs pour la PEAS au niveau des pays peuvent consacrer à l'exercice de leurs responsabilités en la matière; le but est de déterminer si la désignation de ces coordonnateurs est utile et de voir où un soutien supplémentaire pourrait se révéler nécessaire. On a également inclus une question sur la participation aux réseaux PEAS interorganisations au niveau des pays, pour s'assurer que, lorsque c'est utile et possible, les présences de la FAO dans les pays bénéficient des initiatives et ressources interorganisations et agissent en cohérence avec celles-ci.

54. Des questions ont été ajoutées concernant les informations que les pays doivent communiquer chaque année, qui portent maintenant, dans un objectif d'exhaustivité, sur: 1) le contexte national, dont des questions visant à déterminer dans quels contextes les risques d'exploitation et d'abus sexuels vont probablement s'accroître; 2) les mesures en place pour prévenir et combattre l'exploitation et les abus sexuels, dont l'accès à des mécanismes de signalement confidentiels et l'assistance et le soutien aux victimes ou personnes survivantes.

IV. Prochaines étapes: approche pour 2023 et 2024

55. La FAO gardera une approche globale de toutes les formes de harcèlement et d'inconduite à caractère sexuel; elle se concentrera sur la prévention et sur les responsables hiérarchiques à tous les niveaux, travaillera au changement de culture et promouvra et renforcera les voies de signalement. L'Organisation reste attachée au principe de transparence, pour permettre à son personnel, ainsi qu'aux collègues du système des Nations Unies, de comprendre les progrès accomplis jusqu'à présent et les travaux futurs dans ce domaine.

56. Ces dernières années, la FAO a concentré ses efforts sur l'adoption de mesures urgentes afin de mieux répondre aux plaintes, de dispenser des formations et de sensibiliser. Il faut maintenant penser à plus long terme et réfléchir aux principaux facteurs de discrimination, d'abus de pouvoir, de harcèlement, y compris sexuel, et d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi qu'à nos buts et objectifs dans les mesures que nous prenons pour y remédier. À ce sujet, le plan d'action sur le comportement au travail et la PEAS issu de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel donne également une base de référence pour mettre en œuvre des mesures visant à renforcer les quatre volets principaux, en étroite coordination avec les initiatives menées à l'échelle du système des Nations Unies, comme expliqué ci-après.

a) **Gouvernance et politiques.** L'Organisation va finir de réviser les politiques relatives à la PEAS, au harcèlement, au harcèlement sexuel, à la discrimination et à l'abus de pouvoir, en veillant à ce que l'approche soit centrée sur la victime et à ce que les rôles et les responsabilités soient clairement définis.

b) **Prévention et sensibilisation.** La FAO continuera de fonder la prévention primaire sur l'information et la sensibilisation, en commençant par créer une page intranet qui présentera les actions conjointes et des informations générales assorties de liens vers les différentes pages d'accueil et pages pertinentes dans le reste du système des Nations Unies. Elle continuera aussi de communiquer, de sensibiliser et de promouvoir le service de

signalement auprès de son personnel au Siège et dans les bureaux décentralisés, de ses partenaires et bénéficiaires. Elle assurera en outre un soutien continu à la formation des parties prenantes aux fins de la détection et du signalement des faits et du soutien aux victimes lorsqu'il s'agit de formuler des allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels et d'autres comportements constitutifs d'abus, dans le respect de l'approche centrée sur la victime et la personne survivante. Les formations obligatoires existantes seront revues au regard de l'actualisation des politiques concernées. S'agissant spécialement de la PEAS: i) il sera élaboré au cours du second semestre 2023 une stratégie de renforcement des capacités PEAS dans toute l'Organisation, axée tout particulièrement sur les coordonnateurs PEAS au niveau des pays et aux niveaux sous-régional et régional; ii) les directives opérationnelles qui seraient définies pour la FAO aux fins de la mise en œuvre du Protocole de l'ONU sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant des partenaires opérationnels seront intégrées dans les directives relatives au cycle des projets de la FAO; iii) la FAO va investir dans le renforcement des capacités de gestion des projets, dont la gestion des risques d'exploitation et d'abus sexuels mis en évidence par l'application du [Cadre de gestion environnementale et sociale](#) dans le cycle des projets de la FAO.

c) **Voies de signalement et enquêtes.** Dans le cadre de la politique révisée de la FAO en matière de PEAS, des orientations, des ressources techniques et un soutien supplémentaires seront fournis aux opérations menées dans les pays de sorte que les faits d'exploitation et d'abus sexuels puissent être signalés dans de meilleures conditions de sécurité et de confidentialité. Il s'agit notamment de renforcer la capacité des coordonnateurs nationaux chargés de la PEAS à répondre aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels conformément à une approche centrée sur la victime et la personne survivante. La FAO s'efforce également de former les membres du Réseau des facilitateurs de la médiation pour le respect sur le lieu de travail dans les bureaux décentralisés.

d) **Responsabilité.** L'Organisation va renforcer la gestion des risques et les contrôles internes. Plus précisément: i) elle va recenser et cartographier celles de ses opérations qui sont menées dans des contextes à haut risque d'exploitation et d'abus sexuels, ce qui suppose d'analyser les résultats de l'enquête annuelle de l'ONU sur la PEAS, les résultats du questionnaire sur les contrôles internes et les rapports annuels des pays, ainsi que la cartographie des contextes à haut risque établie par le CPI; ii) après l'intégration officielle du portail des partenaires de l'ONU depuis avril 2023, le module de ce portail consacré à l'évaluation de la capacité PEAS des partenaires opérationnels sera progressivement mis en œuvre.