



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 soixante-seizième session

Rome, 2-6 décembre 2024

### 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 fait le point sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Sont présentées les mesures prises à ce jour et celles qui vont suivre concernant la gouvernance et les politiques, la prévention et la sensibilisation, les voies de signalement, les enquêtes et 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 des informations actualisées et des mesures que l'Organisation prend continuellement dans la cadre de son action visant à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels, présentées dans le rapport annuel, et à donner les orientations qu'ils jugeront utiles.

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

M. Maurizio Martina  
Directeur général adjoint  
Tél.: +3906 5705 1913

## I. Contexte

1. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) est déterminée à s'acquitter de son obligation d'offrir à son personnel un environnement de travail sûr, exempt de faits de harcèlement, de discrimination et d'inconduite sexuelle. La publication du septième 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 s'inscrit dans le contexte de cette obligation et de la volonté de l'Organisation d'assurer la transparence et la responsabilisation nécessaires à l'élimination en son sein de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'inconduite sexuelle.
2. Le travail que l'Organisation accomplit dans ce domaine est coordonné par le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS), qui met en œuvre le plan d'action en la matière, élaboré à l'issue de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel et actualisé régulièrement. L'Organisation va de nouveau réviser ce plan d'action, de sorte à y intégrer les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel en 2024, laquelle contenait les mêmes questions concernant l'éthique que l'enquête précédente, ce qui donne une base solide pour les comparaisons.
3. La lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'inconduite sexuelle passe par une volonté forte des décideurs et par des efforts collectifs de toutes les parties prenantes. En sa qualité d'organisation du système des Nations Unies, la FAO doit montrer l'exemple, et ses dirigeants à tous les niveaux continuent de faire savoir que ces formes d'inconduite ne seront pas tolérées. Il est essentiel que les dirigeants et le personnel entretiennent sur le lieu de travail une culture qui permette aux victimes de parler à une personne de confiance, en toute sécurité et en toute confidentialité, et qui place leurs droits et leur dignité au cœur de toutes les mesures de prévention et d'intervention.
4. Au cours de l'année écoulée, la FAO a concentré ses efforts sur l'élaboration de politiques révisées et sur la sensibilisation par un travail de communication ciblé et opportun, notamment dans le cadre de missions de sensibilisation dans les bureaux décentralisés menées conjointement par l'Inspecteur général, la Fonctionnaire chargée des questions de déontologie et la Médiatrice. Ces bureaux ont d'ailleurs reçu un prix d'équipe «FAO unie dans l'action<sup>1</sup>» pour leur remarquable contribution à l'Organisation en matière d'éthique et d'intégrité.
5. Selon les rapports les plus récents du Bureau de l'Inspecteur général<sup>2</sup>, du Bureau de la déontologie (ETH)<sup>3</sup> et du Bureau de la médiation<sup>4</sup>, le nombre de plaintes a sensiblement augmenté en 2023. Il est ressorti des échanges avec les autres entités des Nations Unies que l'absence de signalement ne signifie pas qu'aucun fait ne se produit. Par contre, les organisations doivent chercher à comprendre les raisons de cette absence de signalement et transformer leur culture pour faire advenir des lieux de travail sûrs qui, au final, permettront de prévenir les inconduites. Voilà pourquoi l'Organisation considère que l'augmentation du nombre de plaintes montre que le personnel est mieux sensibilisé aux mécanismes de signalement et croit davantage à la volonté de la FAO de s'attaquer à ces problèmes.
6. Néanmoins, l'augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement ou abus de pouvoir entre 2022 et 2023 est préoccupante et l'Organisation estime que si cette tendance se poursuit, il faudra investir davantage de ressources dans le renforcement des mécanismes de résolution informelle, afin de trouver plus facilement et plus rapidement, lorsque cela est possible, une solution pratique aux problèmes, avant que ceux-ci ne s'aggravent. De même, alors que l'Organisation continue d'investir dans la PEAS et de sensibiliser son personnel, ses partenaires et les communautés touchées, il est possible que le nombre d'allégations concernant de tels faits augmente, et il faudra alors davantage de ressources pour apporter aux victimes la protection et l'aide dont elles ont besoin.

---

<sup>1</sup> Comptant parmi les prix de reconnaissance du mérite, ce prix récompense la volonté et la collaboration des équipes qui contribuent à une FAO plus innovante, plus efficace et plus percutante.

<sup>2</sup> [FC 199/8.1](#) – Rapport annuel de l'Inspecteur général – 2023.

<sup>3</sup> [FC 199/9](#) – Rapport annuel du Bureau de la déontologie – 2023.

<sup>4</sup> [Rapport annuel du Bureau de la médiation – 2023](#) (en anglais).

7. On trouvera dans le présent rapport un résumé des activités coordonnées par le Comité sur le comportement au travail et la PEAS de septembre 2023 à septembre 2024.

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

8. 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 exécutif des Nations Unies chargé de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel](#), [le réseau des ombudsmans et médiateurs et médiatrices du système des Nations Unies](#), [la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#), [le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies](#) et [le groupe de travail des Nations Unies chargé de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles](#).

9. Puisqu'il est nécessaire de créer un environnement empreint de diversité et inclusif pour les membres du personnel de tous horizons, l'Organisation a adopté un plan d'action pour la diversité, l'équité et l'inclusion en réponse aux conclusions de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel en 2022. Ce plan vise à promouvoir la diversité sous toutes ses formes, notamment en veillant à une répartition géographique équitable et à un équilibre entre les genres, et en favorisant le recrutement de personnes de différentes cultures ou générations ou parlant des langues différentes et de personnes handicapées.

### *Prévention du harcèlement sexuel*

10. En avril 2023, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a accueilli favorablement la proposition de l'Équipe spéciale sur le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies et du Comité de haut niveau sur la gestion de créer le Groupe exécutif des Nations Unies chargé de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel (le Groupe exécutif), qui a pris ses fonctions en janvier 2024. Le fait que le Directeur général adjoint (DGA) de la FAO, Maurizio Martina, et la Division des ressources humaines (CSH) participent à ces travaux montre combien la haute direction tient à s'attaquer à ces problèmes.

11. Le Groupe exécutif, qui rend compte au Conseil des chefs de secrétariat par l'intermédiaire du Comité de haut niveau sur la gestion, a pour objet de favoriser une approche coordonnée à l'échelle du système pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies. En avril 2024, le Comité de haut niveau sur la gestion a approuvé le plan de travail de haut niveau 2024-2025 du Groupe exécutif, structuré autour de six axes de travail: i) le partage des connaissances et la collaboration; ii) l'amélioration des politiques et le renforcement des systèmes; iii) l'aide aux victimes; iv) le renforcement des capacités, la formation et l'amélioration des compétences; v) le suivi des progrès et l'évaluation de l'impact; vi) la communication et la collaboration avec les parties prenantes.

12. La FAO participe à l'enquête sur le signalement des faits de harcèlement sexuel que le Groupe exécutif effectue chaque année auprès des organismes des Nations Unies. Cette enquête vise à recueillir des données cohérentes à l'échelle du système sur les politiques et les pratiques visant à prévenir et combattre le harcèlement sexuel, pour pousser le système des Nations Unies et ses différentes entités à agir. Les questions portent sur trois grands domaines: i) les politiques, ii) les enquêtes, et iii) les questions disciplinaires. Les données recueillies permettent de mettre en évidence les progrès accomplis dans les efforts déployés à l'échelle du système des Nations Unies en vue d'éradiquer le harcèlement sexuel, les indicateurs de risque afin d'ouvrir la voie à des initiatives de prévention plus ciblées et les domaines dans lesquels les entités peuvent améliorer leur approche du harcèlement sexuel.

13. La huitième enquête, menée en juin 2024 (données de 2023), montre une nette augmentation du nombre de signalements officiels reçus par l'ensemble des entités de l'ONU, qui est passé de 329 en 2022 à 427 en 2023. Les données confirment que le harcèlement sexuel est un problème genré lié à un déséquilibre des rapports de force: la personne touchée était une femme dans 92 pour cent des cas et l'auteur présumé des faits était un homme dans 98 pour cent des cas. Dans la majorité des cas

(55 pour cent), l'auteur présumé des faits était hiérarchiquement supérieur à la personne touchée. L'enquête montre également une augmentation continue du pourcentage de signalements émanant de témoins ou de tiers, de 26 pour cent en 2022 à 34 pour cent en 2023. Le bureau reste l'endroit où le harcèlement sexuel est le plus fréquent (83 pour cent), la plupart des cas se produisant sur le terrain et ensuite en ligne (35 pour cent) et lors de rassemblements avec des collègues (35 pour cent).

### ***Enquêtes***

14. Le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) siège parmi les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, qui constituent un groupe ayant pour mission d'améliorer les pratiques et de renforcer le professionnalisme en matière d'enquête dans le système des Nations Unies, notamment en définissant et en adoptant des principes communs pour éclairer le processus d'enquête sur des questions intéressant l'un quelconque des membres ou les intéressant tous. OIG a participé à trois réunions en ligne et à une réunion en présentiel de ce groupe.

15. En juin 2024, la FAO a participé à une réunion d'organes d'enquête sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, organisée à Genève par le Comité permanent interorganisations (CPI) et le Conseil des chefs de secrétariat à l'intention des organes d'enquête de l'ONU et des organisations internationales non gouvernementales (OING). Les participants ont réfléchi aux approches des enquêtes axées sur la victime et à ce qu'il fallait faire pour mettre cette approche en œuvre. Parmi eux figuraient plusieurs fonctionnaires de haut rang et représentants clés, notamment le Coordonnateur spécial chargé d'améliorer la réponse de l'ONU face à l'exploitation et aux abus sexuels et la Défenseuse des droits des victimes.

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

16. La FAO est déterminée à suivre l'approche interinstitutions concernant la PEAS, tant au niveau mondial qu'au niveau des pays, et participe à la fois aux mesures prises à l'échelle du système des Nations Unies et aux initiatives du CPI en la matière. À l'échelon mondial, la FAO est représentée au niveau des chefs d'organismes du CPI par le Directeur général. M<sup>me</sup> Beth Bechdol, Directrice générale adjointe, et le Directeur du Bureau des urgences et de la résilience (OER) participent aux discussions sur la PEAS au sein du Groupe des adjoints et du Groupe des directeurs de programmes d'aide d'urgence du CPI.

17. Le Directeur général de la FAO a approuvé l'actualisation récente de la déclaration des chefs d'organismes du CPI sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et contre le harcèlement sexuel (PEASH), sous la houlette de la Directrice exécutive du Programme alimentaire mondial (PAM), championne du CPI en la matière. Dans cette déclaration, les chefs d'organismes réaffirment leur volonté de prévenir et de combattre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel par des travailleurs humanitaires, et aussi le rôle des coordonnateurs humanitaires et des équipes de pays humanitaires pour ce qui est d'assurer cette protection dans le cadre de toutes les interventions.

18. La FAO participe activement aux travaux du groupe consultatif technique du CPI sur la PEASH, qui se réunit chaque mois. Parmi les initiatives clés, on citera des contributions à la déclaration des chefs d'organismes du CPI sur la PEASH et à l'actualisation des normes opérationnelles minimales sur la PEAS du CPI. En avril 2024, la FAO a participé à l'atelier mondial du CPI sur la PEASH, tenu à Brindisi (Italie), qui a réuni les membres du groupe consultatif technique, les coordonnateurs PEAS en contexte humanitaire et les fonctionnaires principaux chargés des droits des victimes pour revoir et actualiser le plan de travail du groupe consultatif technique et échanger sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.

19. La FAO continue de participer à l'enquête annuelle de l'ONU sur la PEAS, organisée par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'ONU face à l'exploitation et aux abus sexuels. M. Maurizio Martina, Directeur général adjoint et champion principal de la PEAS, a largement fait la promotion de cette enquête, à laquelle plus de 3 350 membres du personnel de la FAO ont répondu cette année.

20. Fin 2023, la FAO est devenue membre du groupe de travail interinstitutions qui appuie la mise en œuvre du [protocole de l'ONU sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](#). En participant à des instances de ce type, la FAO s'assure que son approche globale concernant la PEAS est conforme aux meilleures pratiques et aux principes de base qui ont cours à l'échelle du système ainsi qu'aux efforts interinstitutions. La FAO participe en outre désormais au [Portail des partenaires de l'ONU](#) et, pour aligner ses procédures sur les fonctions de ce portail, elle a mis en place une structure de gouvernance interne, qui comprend un comité de pilotage présidé par le Directeur de la Division d'appui aux projets (PSS) et soutenu par un groupe de travail.

### III. Progrès au sein de la FAO

#### A. Gouvernance et politiques

##### *Gouvernance*

21. Le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a continué de se réunir régulièrement et a permis aux parties prenantes clés d'avoir des échanges fructueux sur ces sujets. Il est assisté par deux groupes de travail informels: le réseau pour l'intégrité, qui s'intéresse au comportement au travail (dirigé par le directeur de CSH), et le groupe de travail sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (dirigé par le directeur d'OER). Le Directeur général a désigné M. Maurizio Martina, Directeur général adjoint, comme nouveau président du Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

22. En 2023, le réseau des facilitateurs de la médiation pour le respect sur le lieu de travail a été élargi et des formations spécialisées ont été organisées afin que tous ces facilitateurs disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de cette importante fonction volontaire. Coordonnateurs locaux du Bureau de la médiation, ces facilitateurs sont le premier point de contact pour tous les membres du personnel des bureaux décentralisés. Nommés et élus par leurs pairs, ils contribuent à renforcer les capacités locales de résolution des conflits. Cela permet non seulement d'apporter une réponse rapide sur le terrain, mais aussi d'éviter qu'un problème soit considéré comme plus grave parce qu'il a été soumis à un service du Siège. Fin 2023, le réseau comptait plus de 180 facilitateurs dans 105 pays.

23. En 2023, OIG a vu son effectif croître, ce qui l'aidera à s'acquitter d'une charge de travail de plus en plus lourde en matière d'enquêtes. ETH et l'équipe PEAS, au sein d'OER, ont également reçu des fonds, pour pourvoir de nouveaux postes du cadre organique, pour lesquels la procédure de sélection est en cours.

24. Afin d'apporter un appui spécifique à la mise en œuvre des mesures PEAS dans les bureaux décentralisés, il a été ou il est actuellement procédé au recrutement de personnels supplémentaires: un spécialiste du développement des capacités de PEAS au Siège, des spécialistes de la PEAS dans les bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique (RAP) et pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC), ainsi que des spécialistes nationaux de la PEAS dans 11 opérations d'urgence à haut risque. Ces personnes viendront renforcer le réseau de plus de 200 coordonnateurs et suppléants PEAS, présents aux niveaux national, sous-régional et régional et chargés d'assumer les responsabilités relevant de la PEAS en plus de leurs fonctions à temps plein.

##### *Politiques*

25. En avril 2024, la FAO a publié sa politique actualisée en matière de PEAS, sous le couvert d'un bulletin du Directeur général (2024/10) et d'une circulaire administrative (2024/09). Au titre de cette politique actualisée, l'Organisation adopte une approche globale de la PEAS, conforme aux protocoles, normes et meilleures pratiques récentes de l'ONU et du CPI. Cette politique définit les rôles et responsabilités de haut niveau de l'Organisation, de l'ensemble du personnel, des supérieurs hiérarchiques et des principaux bureaux et souligne la volonté de la FAO de suivre une approche centrée sur la victime.

26. La politique actualisée a été largement diffusée au moyen de communications de la haute direction, de réunions et de présentations au niveau technique, d'articles internes sur l'intranet de la FAO et d'affichages sur les écrans dans tous les locaux. Elle a en outre été publiée dans les six langues officielles sur la page web de la FAO consacrée à la PEAS et communiquée aux membres. Des activités de sensibilisation sont en cours à tous les niveaux pour aider le personnel à respecter les prescriptions imposées par la politique.

27. On en est aujourd'hui à la phase finale de la révision de la nouvelle politique de prévention du harcèlement sexuel, qui englobera le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir, phénomènes que l'on peut prévenir, combattre et signaler par les mêmes canaux, conformément à l'approche que d'autres organismes des Nations Unies adoptent pour lutter contre toutes les formes de comportement inapproprié et constitutif d'un abus.

## **B. Prévention et sensibilisation**

28. L'Organisation a continué de proposer diverses activités d'apprentissage de qualité axées sur les besoins, en s'efforçant notamment d'en faciliter l'accès pour les bureaux décentralisés, par exemple: i) des webinaires via Zoom donnés par des spécialistes internationaux de sujets clés («Gérer les conflits, entretenir les relations» et «Lutter contre le racisme et créer des pratiques inclusives sur le lieu de travail», par exemple); ii) des programmes de renforcement des capacités d'encadrement pour accentuer le rôle des gestionnaires lorsqu'il s'agit de créer un lieu de travail empreint de respect (programme en ligne pour la direction exécutive de la FAO et dialogues de réflexion pour les cadres, par exemple).

29. Compte tenu de la publication, début 2024, de la nouvelle politique relative à la PEAS et de la publication à venir de la nouvelle politique sur le harcèlement sexuel, le harcèlement, l'abus de pouvoir et la discrimination, l'Organisation a commencé à passer en revue les cours obligatoires concernant le comportement au travail en vue d'actualiser et de consolider les contenus. Sont visés les cours en ligne obligatoires suivants: la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) et l'éthique et l'intégrité à l'ONU.

30. OIG, ETH, le Bureau de la médiation, CSH et le Conseiller du personnel œuvrent en étroite collaboration à la promotion de l'éthique et de l'intégrité. Il a été entrepris dans plusieurs pays des missions conjointes de sensibilisation, axées sur les problèmes liés à l'environnement de travail. Ces missions ont été l'occasion de présenter les diverses procédures informelles et formelles de résolution et les différents instruments disponibles au sein de l'Organisation pour s'attaquer aux problèmes. ETH a organisé des séances de sensibilisation spéciales à l'intention des travailleurs de rang inférieur comptant parmi les ressources humaines hors fonctionnaires, qui constituent un groupe considéré comme particulièrement vulnérable.

31. En novembre 2023, ETH a formé plus de 30 collègues travaillant un peu partout dans l'Organisation, dont la moitié environ dans des bureaux décentralisés, pour en faire des formateurs à l'intervention en tant que témoin actif (réfèrents «témoin actif»). Par la suite, il a été organisé 18 sessions de dialogue et ateliers pour permettre aux membres du personnel de partager leurs expériences et de discuter de l'efficacité des voies de signalement disponibles. Ces sessions contribuent à créer une approche ascendante où chacun prend la responsabilité d'œuvrer en faveur d'un environnement de travail éthique.

32. S'agissant spécialement de la PEAS et de l'utilisation du portail des partenaires de l'ONU, le Centre international de calcul des Nations Unies (CIC), qui héberge et gère le portail, a organisé fin 2023 une première phase de formation des formateurs, à laquelle ont participé des fonctionnaires principaux de 12 pays pilotes et des fonctionnaires chargés des partenariats régionaux. La deuxième phase de la formation pilote a débuté en 2024; elle est axée sur l'utilisation de fonctions spécifiques du portail, notamment son module PEAS.

33. Au cours de l'année écoulée, la FAO a organisé régulièrement des réunions avec les coordonnateurs/suppléants PEAS et a lancé une communauté de pratique pour les soutenir. Cette dernière permet de partager des informations sur les exigences imposées aux fins de la PEAS, les outils et ressources disponibles ou encore l'évolution de ces enjeux au niveau mondial. Dans le but d'uniformiser les activités concernant la PEAS menées dans les pays, on a élaboré, en consultation avec les coordonnateurs PEAS, un modèle de plan d'action en la matière, qui intègre les prescriptions imposées par la politique actualisée relative à la PEAS et qui est conforme aux normes du CPI et de l'ONU.

34. Un solide plan de renforcement des capacités de PEAS a été élaboré; en cours de mise en œuvre, il a pour objet d'accroître et de soutenir les capacités techniques en la matière dans toute l'Organisation, notamment au moyen de séances de sensibilisation et de formations organisées au bénéfice des bureaux de pays et des bureaux sous-régionaux et régionaux. Ces initiatives s'adressaient aux coordonnateurs PEAS, aux représentants de la FAO et au personnel en général. Quelques initiatives clés sont présentées en quelques lignes ci-après.

- a) Un programme de formation des coordonnateurs PEAS a été mis à l'essai dans le cadre de huit opérations d'urgence en juin et juillet 2024, pour aider ces coordonnateurs à s'acquitter de leurs responsabilités. Cette formation sera étendue et continuera d'être organisée pendant le reste de l'année 2024 et en 2025.
- b) Des sessions de sensibilisation de la direction à la PEAS ont été organisées à l'intention des représentants de la FAO en juillet, août et septembre 2024, et des sessions supplémentaires sont prévues jusqu'à la fin de 2024.
- c) Des sessions visant à sensibiliser l'ensemble du personnel à la PEAS et aux responsabilités essentielles en la matière ont été organisées par l'équipe chargée de la PEAS au Siège et par les spécialistes de la PEAS dans les régions. Elles ont permis de sensibiliser, à fin septembre 2024, plus de 400 membres du personnel au Bureau régional pour l'Afrique (RAF), près de 150 au Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE), plus de 600 au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP) et plus de 500 au Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC). Elles ont été dispensées en anglais, en arabe, en espagnol et en français, de sorte qu'un éventail plus large du personnel puisse y participer. Le Siège a également bénéficié d'initiatives concernant la PEAS, par exemple une réunion générale pour l'ensemble du personnel.
- d) Une série de mini-formations des formateurs pour les coordonnateurs et suppléants PEAS a réuni plus de 60 participants.
- e) Les coordonnateurs et suppléants PEAS ont organisé des sessions de sensibilisation à la PEAS à l'intention de communautés et de bénéficiaires ainsi que des formations à la PEAS destinées au personnel des partenaires opérationnels dans les pays, notamment des organisations non gouvernementales (ONG) et des organisations de la société civile.
- f) La FAO et le PAM ont organisé une table ronde sur la PEAS dans les interventions portant sur l'assistance alimentaire et la sécurité alimentaire lors de l'événement des partenaires du module mondial d'action groupée en matière de sécurité alimentaire qui s'est tenu le 16 novembre 2023 à Rome. L'objectif était essentiellement de mettre en exergue les difficultés à surmonter et les occasions à saisir pour ce qui est de mieux intégrer la PEAS dans les programmes des partenaires relatifs à la sécurité alimentaire, en se fondant sur les meilleures pratiques et les exemples du Soudan du Sud, du Venezuela et de la Palestine.

35. Pour sensibiliser le personnel et lui permettre de mieux connaître le sujet, le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a créé sur son intranet une page qui présente les actions conjointes, des ressources et des liens vers les pages d'accueil des services qui interviennent dans ses travaux. L'Organisation a aussi créé une [page web publique sur la PEAS](#), disponible dans les six langues officielles de l'ONU, ce qui témoigne encore une fois de sa détermination en la matière.

### C. Voies de signalement et enquêtes

36. Le harcèlement, l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels constituent tous des fautes graves au regard des règles et règlements internes de la FAO et peuvent être signalés directement à OIG aux fins d'examen et d'enquête. Les plaignants, qu'il s'agisse de membres du personnel de la FAO ou de tiers externes, peuvent faire part de leurs allégations à OIG en toute confidentialité de différentes manières. Ils peuvent ainsi envoyer un courrier électronique à une adresse confidentielle réservée à cet usage, contacter le service de signalement de la FAO, par téléphone ou au moyen d'un formulaire web personnalisé, rencontrer en personne un enquêteur d'OIG ou encore envoyer un courrier classique.

37. Au cours de la période considérée, le service de signalement de la FAO est resté la voie la plus utilisée, en raison des garanties renforcées de confidentialité qu'il offre. Ce service est largement accessible: des numéros de téléphone locaux sont disponibles dans 168 pays et une interprétation est assurée dans plus de 162 langues. Fin 2023, OIG a ajouté une fonctionnalité, qui permet au plaignant anonyme de recevoir une notification par courriel lorsque OIG répond à sa plainte. Ainsi, l'anonymat de la personne plaignante est préservé et OIG peut garder le contact avec la personne intéressée pendant la durée de l'enquête.

38. OIG mène toutes ses activités d'enquête dans le respect des politiques pertinentes de l'Organisation et des [directives de la FAO en matière d'enquêtes](#), ce qui garantit l'efficacité et l'indépendance des enquêtes, ainsi que l'équité à l'égard de toutes les parties concernées. Ces directives intègrent les principes et les aspects essentiels de l'approche centrée sur la victime, dans le respect du manuel des enquêteurs pour les enquêtes sur les plaintes de harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies.

39. L'Organisation continue de participer au système iReport SEA Tracker, comme elle le fait depuis 2021. On trouve dans ce système actualisé en temps réel des informations détaillées sur les allégations reçues, la date des faits et celle du signalement, le type de victime (adulte ou enfant), la nature de l'allégation, l'aide apportée, l'état d'avancement de l'enquête, les mesures qui ont été prises et l'éventuel renvoi vers les autorités nationales aux fins de l'établissement de la responsabilité sur le plan pénal.

40. ETH reçoit les allégations de représailles, parfois liées à la dénonciation de faits de harcèlement sexuel et d'exploitation et abus sexuels. Il procède à un premier examen des plaintes au regard des critères énoncés dans la [Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités](#). Si les allégations sont jugées crédibles *prima facie*, l'affaire est transmise à OIG pour enquête. Tout au long de ce processus, ETH suit une approche centrée sur la victime, par exemple en proposant des mesures de protection provisoires, avec le consentement de la personne plaignante.

41. En ce qui concerne la PEAS, la réception et la transmission des allégations d'exploitation et d'abus sexuels sont des sujets clés dans la formation des coordonnateurs PEAS, et OIG a présenté des exposés aux réunions mondiales des coordonnateurs PEAS et dans le cadre de séances de sensibilisation. Les coordonnateurs PEAS dans les pays et leurs suppléants reçoivent des conseils sur les procédures à suivre pour signaler les allégations ou préoccupations concernant l'exploitation et les abus sexuels, l'accent étant mis sur une approche centrée sur la victime.

42. La FAO juge essentiel d'avoir une approche solide centrée sur la victime et fait de la mise en œuvre d'une telle approche une priorité. Elle oriente les victimes vers les services de lutte contre la violence générée par les disparités entre sexes, les services de protection de l'enfance et d'autres services spécialisés au niveau national, en utilisant les canaux officiels prévus à cet effet. À cette fin, un projet de note d'orientation technique pour une procédure sûre et correcte d'orientation des victimes d'exploitation et d'abus sexuels a été élaboré; les règles prévues dans cette note seront testées fin 2024.

43. Dans le cadre des programmes mis en œuvre lors des opérations menées par la FAO dans les pays, il doit y avoir des mécanismes de recours et de réparation ou de plainte et d'observation pour offrir aux bénéficiaires et aux communautés d'accueil un ensemble de moyens culturellement



appropriés de communiquer leurs observations aux bureaux. Les responsables de ces programmes sont également fortement encouragés à veiller à ce que ces mécanismes s'intègrent dans les mécanismes interorganisations et communautaires de plainte et d'observation, à chaque fois que le réseau PEAS en a mis en place dans le pays.

#### D. Responsabilité

44. La circulaire administrative sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire (2024/03) est parue le 15 janvier 2024 dans toutes les langues de la FAO. Publiée chaque année, elle donne des informations sur les mesures disciplinaires prises à l'égard des membres du personnel, ainsi que sur les mesures administratives (résiliation du contrat, par exemple) prises à l'égard d'autres personnels dont il est établi qu'ils ont commis des fautes au cours de l'année précédente. Elle comprend une section sur le harcèlement et le harcèlement sexuel. Bien que l'identité des personnes concernées ne soit pas divulguée, la circulaire donne assez d'informations factuelles pour servir d'instrument de sensibilisation et fournir des exemples réels d'actes qui constituent un comportement insatisfaisant et aussi présenter les conséquences d'un tel comportement.

45. En outre, le 15 janvier 2024, l'Organisation a publié une circulaire administrative (2024/04) sur le renvoi aux autorités nationales, pour enquête et poursuites éventuelles, des affaires comportant une infraction présumée, qui décrit ce que fait l'Organisation en réponse à des allégations crédibles selon lesquelles un membre de son personnel aurait commis une infraction. Il est précisé dans cette circulaire que, s'agissant d'allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels, l'Organisation prend en considération la sécurité de la victime avant de renvoyer l'affaire aux autorités nationales.

46. La FAO continue d'utiliser la base de données «ClearCheck» de l'ONU, tout comme 38 autres entités des Nations Unies; elle y saisit des données concernant son personnel et l'utilise pour un premier contrôle des candidats lors d'un recrutement<sup>5</sup>. Tant les candidats à des postes de fonctionnaires que les candidats à d'autres postes sont concernés. Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, 829 personnes ayant fait l'objet d'allégations établies de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels y étaient enregistrées.

47. OIG tient des statistiques sur les données relatives aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus de pouvoir. Il garde la trace de tous les services de conseil qu'il fournit aux différents bureaux de la FAO, à la direction et aux plaignants. Ces données sont communiquées chaque année sous le couvert du rapport annuel de l'Inspecteur général au Comité financier. OIG fournit en outre des données sur les fautes de ce genre dans son rapport semestriel et ses rapports d'activité et aussi ponctuellement pour répondre aux demandes d'autres bureaux de la FAO, d'organismes des Nations Unies ou de donateurs.

48. L'Organisation continue de renforcer ses mécanismes de gestion du risque et ses contrôles internes en matière de PEAS, notamment en analysant les résultats de l'enquête annuelle de l'ONU sur la PEAS et [l'indice de risque SEARO du CPI](#) (qui offre une vue d'ensemble sur le risque d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi qu'au moyen d'outils internes, tels que les rapports annuels par pays et le questionnaire sur les contrôles internes. Cette analyse et d'autres ressources ont permis d'élaborer le plan d'action annuel 2024 et le plan de développement des capacités concernant la PEAS.

49. La FAO est en train de revoir et d'actualiser les questions relatives à la PEAS dans le questionnaire sur les contrôles internes et les rapports annuels par pays, afin de les rendre conformes à la politique actualisée en matière de PEAS et d'améliorer le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de la PEAS dans les pays. Il s'agit notamment de demander des informations pour mieux comprendre la qualité des mesures et des mécanismes en place, notamment en ce qui concerne les mécanismes de plainte, l'aide aux victimes et d'autres aspects essentiels.

---

<sup>5</sup> Les procédures FAO régissant l'utilisation de la base de données ClearCheck figurent dans la circulaire administrative 2021/04.

50. La FAO intègre la PEAS dans son approche de gestion du risque et dans son outil de gestion des risques de l'organisation, au moyen du [Cadre de gestion environnementale et sociale](#) et des modèles, outils et orientations y afférents. En outre, dans tous les projets de la FAO, il faut prendre en considération les risques d'exploitation et d'abus sexuels et les mesures d'atténuation correspondantes. La FAO travaille actuellement au renforcement de la gestion du risque d'exploitation et d'abus sexuels dans le cadre d'une approche à l'échelle de l'Organisation, étant entendu que des lacunes subsistent, en particulier au niveau des pays, lorsqu'il s'agit de recenser et d'atténuer efficacement les risques en question. Dans ce cadre, elle est en train de revoir et d'actualiser le catalogue des risques au niveau des pays en vue d'y inclure une section sur les risques d'exploitation et d'abus sexuels, pour aider les bureaux décentralisés à mieux recenser ces risques et les activités d'atténuation correspondantes.

51. La politique actualisée en matière de PEAS exige un contrôle préalable renforcé à l'égard de toute entité qui conclut un accord avec l'Organisation. À cette fin, la FAO utilise depuis 2023 un module amélioré d'évaluation des capacités des partenaires opérationnels dans le cadre de sa modalité de mise en œuvre des partenariats opérationnels (OPIM), qui comprend un point de contrôle spécifique sur les politiques des partenaires concernant les comportements attendus et acceptables et les procédures de suivi des allégations de faute.

#### IV. Prochaines étapes: 2024-2025

52. La FAO continuera en 2025 de faire fond sur les progrès réalisés ces dernières années pour ce qui est de faire changer la culture et de promouvoir une approche centrée sur la victime dans ses activités. Les priorités en la matière sont présentées ci-après.

- a) **Gouvernance et politiques.** La FAO continuera de fournir un soutien technique en vue de la mise en œuvre de la politique actualisée en matière de PEAS en son sein à tous les niveaux, en donnant la priorité aux opérations dans les pays. Les exigences de cette politique devraient aussi être prises en compte dans le plan d'action pour 2025. Une campagne de communication sera organisée dès la publication de la politique révisée de prévention du harcèlement sexuel.
- b) **Prévention et information.** L'Organisation entend poursuivre ses activités de sensibilisation et d'information, y compris la sensibilisation aux normes de conduite attendues au sein de l'Organisation et le renforcement continu de la capacité des collègues à intervenir de manière proactive dans les situations contraires à l'éthique, le cas échéant. Il sera mis l'accent sur la nécessité de veiller à ce que l'ensemble du personnel, dans le monde entier, comprenne ses obligations et ses responsabilités et connaisse les voies de signalement disponibles. La révision des cours obligatoires sur le comportement au travail, évoquée au paragraphe 29, se poursuivra en 2025.
- c) **Voies de signalement et enquêtes.** Il est essentiel de continuer à améliorer l'accès à des mécanismes de signalement sûrs, confidentiels et centrés sur les victimes au niveau des pays. La FAO s'efforcera d'améliorer ses voies de signalement s'agissant des fonctionnalités et de la confidentialité, notamment en lançant une application mobile pour le service de signalement et en cherchant des solutions appropriées pour les personnes dans les communautés où la FAO travaille, mais qui n'ont pas accès aux téléphones ou aux courriels ou à d'autres moyens.
- d) **Responsabilité.** La FAO s'efforce d'améliorer ses processus et ses capacités pour mieux répondre aux besoins des victimes et à leur droit à une protection, à une assistance et à un soutien. En 2025, l'Organisation s'appuiera sur le projet pilote mené en 2024 pour étendre et mettre en œuvre l'évaluation des capacités PEAS et le plan de renforcement des capacités y afférent, en utilisant le module PEAS du portail des partenaires de l'ONU. Dans un premier temps, l'accent sera mis sur les situations d'urgence, compte tenu des risques accrus qu'elles présentent. En outre, la politique sur la modalité de mise en œuvre des partenariats opérationnels, les conditions générales utilisées pour les contrats avec les prestataires et fournisseurs et les protocoles d'accord remis aux prestataires de services seront mis à jour, de sorte à rendre celles de leurs clauses qui concernent la PEAS et le harcèlement sexuel plus conformes aux politiques révisées. Enfin, l'Organisation va réfléchir à la mise en place de mécanismes de suivi supplémentaires concernant les mesures de

---

protection et les risques environnementaux et sociaux afin d'améliorer l'intégration du cadre de gestion environnementale et sociale dans les documents établis dans le cadre du cycle des projets.