

CL 159/8 - Note d'information

Plan d'action de la FAO pour la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels

I. Introduction

1. La FAO ne tolère le harcèlement sous aucune de ses formes et s'attache à maintenir un environnement de travail qui en est exempt. La FAO a mis en œuvre la Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir (circulaire administrative 2015/03).
2. En outre, le 21 février 2018, la circulaire administrative 2018/02 a été publiée pour réaffirmer que, à la FAO, les plaintes pour harcèlement, et en particulier pour harcèlement sexuel et exploitation ou atteinte sexuelles, étaient prises très au sérieux et pouvaient être déposées en toute confidentialité, et qu'il revenait à tous les membres du personnel, 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 atteintes sexuelles.
3. La FAO met en œuvre une série de mesures fondées sur ces principes pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ces mesures mettent l'accent sur les domaines clés que sont la prévention, la dénonciation, les enquêtes, les procédures de réparation et la protection des victimes.
4. Les mesures sont exposées dans le présent résumé du Plan d'action, qui constitue l'action concertée que l'Organisation mène ou prévoit de mener à cet égard.

II. Objectif

5. Le Plan d'action répond à la nécessité de mettre en œuvre la Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, établie en 2015. La FAO mène une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et ne tolère le harcèlement sous aucune formes.
6. Une véritable politique de tolérance zéro ne repose pas seulement sur de bonnes intentions; elle exige un système solide permettant de mener des enquêtes impartiales qui respectent les principes de confidentialité et de discrétion et qui garantissent la protection permanente des personnes qui signalent les mauvaises conduites.
7. Dans ce contexte, le Plan d'action vise en particulier à présenter les domaines d'action clés et les actions concrètes qui doivent permettre de garantir le respect intégral des règles dont l'objectif est de créer et de promouvoir un environnement de travail propice à la prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

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.



III. Harmonisation avec les initiatives des Nations Unies

8. En novembre 2017, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a rappelé la politique de tolérance zéro menée par l'Organisation et les engagements pris pour garantir qu'une attention maximale soit accordée à la question et pour renforcer les mesures de prévention dans le système des Nations Unies, et a mis en place une équipe spéciale chargée d'examiner des politiques visant à prévenir le harcèlement sexuel et à y faire face.

9. Par conséquent, le Plan d'action doit se conformer aux initiatives et aux propositions présentées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) ainsi qu'aux travaux actuellement menés par l'équipe spéciale, dans laquelle la FAO joue un rôle actif, afin de respecter l'approche commune et cohérente adoptée dans le système des Nations Unies en matière de harcèlement sexuel (annexe I).

IV. Règles et procédures de l'Organisation

10. Les politiques et procédures de la FAO en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir sont définies dans les circulaires administratives suivantes:

- a) Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir – 2015;
- b) Prévention de l'exploitation et des abus sexuels – 2013;
- c) Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités – 2011.

V. Public visé et bénéficiaires

11. Le public directement visé par le Plan d'action est constitué du personnel et des collaborateurs de la FAO (au Siège et dans les bureaux décentralisés). L'objectif est d'aider les membres du personnel à agir, en cas de harcèlement, d'exploitation ou d'atteinte sexuels dans le cadre de leurs activités, à tous les niveaux de l'Organisation.

12. Le Plan d'action peut également intéresser d'autres parties prenantes, notamment le personnel d'autres organismes des Nations Unies, les partenaires de développement et les organisations de la société civile. Une stratégie de communication relative au Plan d'action a été élaborée pour promouvoir la mise en œuvre du Plan par le personnel de la FAO. Elle prévoit notamment que des réunions d'information à l'intention des cadres soient régulièrement organisées et qu'une brochure présentant les objectifs et les modalités du Plan d'action soit élaborée.

VI. Domaines d'activité

13. 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 à la FAO ni au sein du système des Nations Unies.

14. Le Plan d'action met l'accent sur trois domaines d'action clés:

Dénonciation

- a) mener des enquêtes ciblées auprès des membres du personnel de la FAO pour savoir comment ils perçoivent la situation, ce conformément aux travaux de l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel visant à permettre des dénonciations rapides et précises et à élaborer des politiques fondées sur des faits;

- b) renforcer les capacités des systèmes de permanence/services d'assistance téléphonique (multilinguisme/externalisation; proposition élaborée avec les homologues des autres organismes des Nations Unies);
- c) mettre en place un mécanisme visant à suivre avec régularité l'obligation redditionnelle des partenaires opérationnels et leur respect des normes de la FAO;
- d) améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes;
- e) établir et tenir à jour une base de données confidentielle – gérée par le réseau des coordonnateurs chargés de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) – recensant les signalements de cas d'exploitation ou d'abus sexuels;
- f) élaborer une base de données visant à identifier les membres du personnel faisant l'objet d'une dénonciation pour harcèlement sexuel, en collaboration avec l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel.

Enquête et prise de décision

- a) renforcer les capacités d'enquête au moyen de la création d'un poste supplémentaire (fonctionnaire du cadre organique) au Bureau de l'Inspecteur général;
- b) renforcer le réseau de partenaires dans le secteur humanitaire (Bureau régional pour l'Afrique, webinaires du Comité permanent interorganisations) afin de mettre en commun des données d'expérience et des exemples de bonnes pratiques.

Sensibilisation et appui

- a) Mettre en place des programmes de formation sur la question de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels à l'intention du personnel de la FAO, y compris au moyen de formations en ligne obligatoires, de formations présentielles et de rappels annuels;
- b) sensibiliser le personnel de la FAO à la question de l'exploitation et des abus sexuels;
- c) rédiger un manuel succinct visant à aider les cadres à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à y réagir (le manuel sera rédigé par l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel) et le diffuser auprès des cadres de la FAO;
- d) concevoir et diffuser des brochures et des affiches sur le thème de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels;
- e) renforcer la communication interne relative à la question de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels.

15. Suivant en cela l'avis de l'équipe spéciale du CCS, la FAO accélère les mesures prises à cet égard, mais il reste encore beaucoup à faire: la FAO, comme les autres organismes du système des Nations Unies, doit veiller à ce qu'il n'y ait pas place à l'Organisation pour une culture informelle du silence et du laxisme (propice au harcèlement sexuel); éliminer les obstacles qui empêchent les auteurs de faits de harcèlement d'être tenus pour responsables de leurs actes et qui empêchent les victimes de harcèlement sexuel d'être protégées et aidées efficacement; transposer à plus grande échelle les activités de prévention et d'intervention; renforcer les capacités d'enquête; et mettre en place un environnement de travail diversifié, inclusif et prônant le respect, dans lequel les membres du personnel sont considérés comme ayant une valeur égale et sont traités dignement. C'est dans ce cadre que s'inscrit le Plan d'action de haut niveau. Le Plan d'action est étayé par des objectifs à atteindre plus détaillés, assortis d'un calendrier et pour lesquels des responsabilités sont définies aux fins de la gestion interne.

Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies (point de la situation en avril 2018)

Le harcèlement sous toutes ses formes est contraire aux principes des Nations Unies. Le harcèlement sexuel, en particulier, découle d'une culture de discrimination et de privilèges, fondée sur l'inégalité des relations entre hommes et femmes et des dynamiques de pouvoir.

À sa session de 2017, le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) a mis en place une équipe spéciale du CCS sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies, dirigée par le Président du Comité de haut niveau sur la gestion. L'équipe spéciale a mené des travaux poussés au cours des derniers mois, et a notamment examiné des moyens pouvant permettre de transposer à plus grande échelle – le plus rapidement possible – les activités de prévention et d'intervention, afin de protéger et d'aider les victimes, de renforcer les capacités d'enquête et de mettre en place un environnement de travail favorable.

L'équipe spéciale mène une série d'initiatives prioritaires qui prévoient des actions immédiates dans cinq domaines clés:

1. définition uniforme: utiliser une définition du harcèlement sexuel commune de manière systématique;
2. harmonisation des politiques: élaborer des principes communs pouvant être appliqués dans tous les organismes du système des Nations Unies et renforcer les capacités d'enquête;
3. système de filtrage: créer une base de données au niveau du système des Nations Unies permettant d'écarter les candidats à un poste qui ont déjà travaillé pour un organisme du système et qui ont été reconnu coupable de harcèlement sexuel;
4. actions fondées sur des faits: collecter et analyser des données au niveau du système des Nations Unies de manière à garantir une dénonciation rapide et précise des faits et à élaborer des politiques fondées sur les meilleures données probantes disponibles;
5. outils de sensibilisation: élaborer des outils de sensibilisation, de communication et d'information, notamment un guide commun à l'intention des cadres.

Les recommandations de l'équipe spéciale ont été présentées au Comité de haut niveau sur la gestion lors de sa réunion du 13 avril 2018. Le Comité a examiné les recommandations et a donné des indications.

La mise en place des mesures a été accélérée, mais il reste encore beaucoup à faire: les organismes du système des Nations Unies doivent mettre un terme à la culture du silence et du laxisme qui favorise le harcèlement sexuel; éliminer les obstacles qui empêchent les auteurs de faits de harcèlement sexuel d'être tenus pour responsables et qui empêchent les victimes d'être protégées et aidées efficacement; transposer à plus grande échelle les activités de prévention et d'intervention; renforcer les capacités d'enquête; et mettre en place un environnement diversifié, inclusif et prônant le respect, dans lequel les membres du personnel sont considérés comme ayant une valeur égale et sont traités dignement.

L'équipe spéciale poursuivra ses travaux en vue de présenter ses conclusions au CCS lors de sa session de l'automne 2018. L'accent sera mis sur les priorités suivantes:

- mise au point et adoption d'un modèle de politique relative au harcèlement sexuel au niveau du système des Nations Unies;

- élaboration d'un mécanisme de collecte et d'analyse de données au niveau du système des Nations Unies afin de garantir une dénonciation rapide et précise des faits et d'élaborer des politiques fondée sur des faits;
- élargissement du champ du système de filtrage de manière à inclure les personnes accusées de harcèlement sexuel qui quittent l'organisme qui les emploie avant la fin des procédures;
- élaboration de propositions visant à renforcer les capacités d'enquête;
- élaboration d'une proposition d'approche commune en ce qui concerne les systèmes de permanence/services d'assistance téléphonique à l'intention des victimes de harcèlement sexuel;
- mise au point d'outils de sensibilisation, de communication et d'information relatifs à la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à lutte contre celui-ci.