



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

circulaire administrative

PROVENANCE: Bureau des urgences et de la résilience (OER)

N°: 2024/09

DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS: Bureau des urgences et de la résilience (OER)

Date: 12 avril 2024

PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS)

I. Introduction

1. La présente Politique énonce les responsabilités et l'approche de l'Organisation en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). L'exploitation et les abus sexuels constituent une violation fondamentale des droits humains des personnes qui y sont exposées. L'exploitation et les abus sexuels sous toutes leurs formes sont contraires à l'[article I du Statut du personnel](#) et aux Normes de conduite de la fonction publique internationale ([section 304 du Manuel administratif, annexe A](#)).
2. L'Organisation est déterminée à prendre toutes les mesures raisonnablement possibles à l'encontre de l'exploitation et des abus sexuels, s'acquittant en cela de son devoir de défendre et sauvegarder les droits et la dignité des personnes qu'elle sert dans la logique de son engagement de responsabilité à l'égard des personnes touchées. La présente Politique a donc pour but de prévenir l'exploitation et les abus sexuels sous toutes leurs formes, d'atténuer les risques d'exploitation et d'abus sexuels, et d'assurer une réponse rapide aux allégations, incidents ou craintes mettant en jeu des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.
3. Lorsque des actes d'exploitation ou d'abus sexuels se produisent, ils peuvent causer des souffrances graves et durables aux personnes que l'Organisation est mandatée pour servir. À travers la présente Politique, l'Organisation s'engage donc à faire prévaloir les droits, les besoins, la sécurité, la dignité et le bien-être des victimes d'exploitation et d'abus sexuels, conformément aux principes de l'approche centrée sur la victime appliquée par l'Organisation des Nations Unies (ONU) et le Comité permanent interorganisations (CPI).
4. Les risques d'exploitation et d'abus sexuels sont particulièrement élevés dans les contextes complexes d'urgence humanitaire, où les déséquilibres de pouvoir sont exacerbés entre les personnes ayant besoin d'aide et de services et celles qui les leur apportent. Les femmes, les enfants, les personnes handicapées, les personnes âgées et d'autres groupes susceptibles d'être victimes d'exclusion sont souvent plus exposés au risque d'exploitation et d'abus sexuels. Des efforts concertés sont donc nécessaires dans ces contextes pour mettre en œuvre des mesures visant à prévenir activement et gérer les cas d'exploitation et d'abus sexuels. Il est bien entendu

également que la protection contre l'exploitation et les abus sexuels doit être résolument intégrée aux actions menées dans tous les autres contextes opérationnels, y compris les programmes de développement.

II. Tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels

5. La FAO poursuit une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et de toute inaction face à des actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par des membres de son personnel et par des employés d'entités travaillant avec l'Organisation ou lui fournissant des services dans le cadre de tous programmes, projets ou activités. Ces actes constituent des fautes graves qui, lorsqu'elles sont avérées, sont passibles de sanctions disciplinaires, lesquelles peuvent aller jusqu'au renvoi sans préavis ou à la résiliation du contrat. Toute allégation d'exploitation ou d'abus sexuels venant à la connaissance de l'Organisation sera traitée de la façon la plus rapide, la plus juste et la plus efficace possible, conformément aux dispositions de la présente Politique et des règles et procédures applicables.
6. L'Organisation est déterminée à mettre en œuvre des mesures de prévention rigoureuses contre l'exploitation et les abus sexuels. Il est bien entendu également que, dans ce domaine, l'anticipation et l'atténuation des risques doivent faire l'objet d'une attention permanente et que des mécanismes solides et centrés sur la victime doivent être en place pour prendre en charge les cas et établir les responsabilités.

III. Définitions

7. Aux fins de la présente Politique, les définitions suivantes s'appliquent:
 - i. Le terme *enfant/enfants* désigne une ou des personnes âgées de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local.
 - ii. L'expression *membres du personnel de la FAO* désigne les fonctionnaires et les autres membres du personnel au sens du paragraphe 301.13.6 du Statut du personnel, y compris les consultants visés à la section 317 du Manuel, le personnel national affecté à des projets visés à la section 375 du Manuel, ainsi que les titulaires d'accords de services personnels visés à la section 319 du Manuel, les stagiaires, bénévoles et toute autre personne recrutée directement par l'Organisation.
 - iii. L'expression *abus sexuel* désigne toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.
 - iv. L'expression *exploitation sexuelle* désigne le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
 - v. Le terme *victime* désigne une personne étant ou ayant été la cible d'un acte d'exploitation sexuelle ou d'un abus sexuel.
8. Le [Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles établi par les Nations Unies](#) contient une liste complète de définitions.

IV. Champ d'application et mise en œuvre

9. La présente Politique s'applique à tous les membres du personnel de la FAO en toutes circonstances, tant pendant les heures de travail qu'en dehors, sur leur lieu de travail et à l'extérieur.
10. La présente Politique énonce les engagements de la FAO en ce qui concerne les partenaires opérationnels (section 701 du Manuel), les prestataires de services (section 507 du Manuel), les fournisseurs (section 502 du Manuel), ainsi que les autres entités avec lesquelles l'Organisation conclut des contrats ou des accords, et les employés desdites entités, dans le cadre de toutes les activités et opérations menées par la FAO dans tous les contextes. Pour les besoins de la présente Politique, l'expression «autres entités» exclut les donateurs de la FAO.
11. La présente Politique s'inscrit dans le droit fil de la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies [«Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels»](#) (ST/SGB/2003/13) et du Rapport de 2017 du Secrétaire général [«Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie»](#) (A/71/818).
12. Le Directeur général est l'un des directeurs du Comité permanent interorganisations (CPI) et la FAO s'est engagée à suivre les normes et orientations approuvées par le CPI en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, telles qu'énoncées dans la présente Politique. Elles comprennent les orientations et les outils du CPI qui sont fondés sur, et mettent en œuvre, le [Protocole des Nations Unies de 2019 sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles](#), et le [Protocole de l'Organisation des Nations Unies de 2018 sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels](#) (le «Protocole des Nations Unies sur les partenaires opérationnels»).
13. La présente Politique ne couvre pas le harcèlement sexuel, qui fait l'objet d'autres directives de l'Organisation. Dans le contexte du système des Nations Unies, l'expression «harcèlement sexuel» désigne essentiellement un comportement sexuel répréhensible à l'encontre d'un autre membre du personnel. L'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel sont commandés par les mêmes déséquilibres de pouvoir et les mêmes inégalités entre femmes et hommes, et l'Organisation est consciente de l'importance de s'attaquer aux deux de manière globale et exhaustive.

V. Principes fondamentaux et approches

A. Les six principes fondamentaux

14. Le CPI a défini six principes fondamentaux sur l'exploitation et les abus sexuels. Les [six principes fondamentaux](#) ont été actualisés en 2019 et sont les suivants:
 - i. L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires **constituent des fautes graves et sont par conséquent passibles de renvoi.**
 - ii. **Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites**, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.
 - iii. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris

des **faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation**, est interdit. Ceci inclut tout échange portant sur une assistance due aux bénéficiaires. (Cela signifie aussi qu'il est interdit de solliciter des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, y compris de recourir à des services de prostitution.)

- iv. Toute relation sexuelle entre un travailleur fournissant une aide et une protection humanitaires et un bénéficiaire de cette aide et de cette protection est interdite si elle met en jeu une utilisation impropre de la position hiérarchique ou de l'emploi occupé. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité des activités d'aide humanitaire.
 - v. Lorsqu'un travailleur humanitaire craint ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, même s'il n'est pas employé par le même organisme, il doit **faire un signalement par le biais des mécanismes établis de l'organisme**.
 - vi. Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui favorise la mise en œuvre de leur code de conduite. Le personnel d'encadrement à tous les niveaux hiérarchiques doit s'employer à encourager et concevoir des systèmes qui maintiennent cet environnement.
15. Les six principes fondamentaux ne constituent pas une liste exhaustive. D'autres types de comportements d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel, y compris en ligne ou par des moyens technologiques, comme l'envoi de contenu sexuel ou de demandes sexuelles, constituent aussi des actes d'exploitation et d'abus sexuels et sont considérés comme des fautes graves. **Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel de la FAO dans tous les contextes, que ce soit au siège ou dans tous les bureaux décentralisés.**

B. Une approche centrée sur la victime

16. L'Organisation entend veiller à ce que les principes d'une approche centrée sur la victime et fondée sur les droits soient appliqués dans toutes les relations avec les victimes d'exploitation ou d'abus sexuels dès l'instant où la FAO est informée d'une allégation, d'un incident ou d'une crainte à ce sujet. Une approche centrée sur la victime place les droits, les souhaits, les besoins, la sécurité, la dignité et le bien-être de la victime au centre de toutes les mesures de prévention et de prise en charge de l'exploitation et des abus sexuels. Le **principe central de «ne pas nuire»** doit être appliqué en toutes circonstances (voir la section VII ci-dessous).

VI. Rôles et responsabilités

A. Autorités de l'Organisation en matière de PEAS

17. L'Organisation entend mener une politique globale et volontaire de prévention et de prise en charge de l'exploitation et des abus sexuels, notamment:
- i. en organisant des actions de formation et de sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) pour tous les membres du personnel de la FAO;
 - ii. en vérifiant scrupuleusement les références de tous les membres du personnel de la FAO avant leur recrutement;
 - iii. en prévoyant des dispositifs de sauvegarde appropriés lorsque l'Organisation entame des relations avec des partenaires opérationnels, des fournisseurs et des prestataires de services, ou avec toute autre entité avec laquelle elle conclut un contrat ou un accord;
 - iv. conformément aux engagements de l'Organisation en matière de responsabilité à l'égard des populations touchées, en assurant l'information et la communication avec les

habitants des lieux où les activités de l'Organisation sont menées, et en veillant à ce qu'il soit régulièrement indiqué aux bénéficiaires que la FAO interdit tout acte d'exploitation et d'abus sexuels et comment ils et elles peuvent signaler de tels actes en toute sécurité et confidentialité;

- v. en faisant en sorte que les droits, les besoins, la sécurité, la dignité et le bien-être des victimes soient au centre tous les efforts déployés par l'Organisation pour prévenir et prendre en charge l'exploitation et les abus sexuels, y compris, le cas échéant, en orientant les victimes vers d'autres sources d'assistance et/ou de soutien;
 - vi. en veillant à ce que toutes les allégations d'exploitation ou d'abus sexuels portées ou venant à la connaissance de l'Organisation fassent l'objet d'une enquête en bonne et due forme, le cas échéant, et, si les allégations sont confirmées, que des mesures soient prises sans délai pour établir les responsabilités conformément aux règles et politiques applicables.
18. Le **Directeur général** est chargé de veiller à ce que les engagements de l'Organisation en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) soient tenus. La prévention et la prise en charge efficaces de l'exploitation et des abus sexuels demandent une mobilisation à haut niveau et une approche exhaustive englobant toute l'Organisation.
19. Comme annoncé dans le [Bulletin du Directeur général n° 2021/35](#) et défini à l'[annexe U de la section 146 du Manuel](#), un **Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels** a été mis en place pour encadrer les activités menées dans ces domaines au sein de toute l'Organisation.
20. Un **Directeur général adjoint** est nommé par le Directeur général pour être le **réfèrent PEAS de l'Organisation** et participer aux mécanismes PEAS du Comité permanent interinstitutions (CPI). Le Directeur général adjoint préside le Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, encadre et surveille les activités de prévention et de prise en charge de l'exploitation et des abus sexuels au sein de l'Organisation, et veille à ce que des ressources financières et humaines soient allouées et que des mécanismes appropriés soient déployés pour prévenir, atténuer et prendre en charge les cas d'exploitation et d'abus sexuels dans tous les domaines d'activité de l'Organisation.
21. Le **Bureau des urgences et de la résilience (OER)** est le bureau chargé de la coordination en matière de PEAS au sein de l'Organisation. Le Directeur d'OER préside un Groupe de travail sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels qui rend compte au Comité sur le comportement au travail et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. OER coordonne l'élaboration d'un plan d'action annuel de l'Organisation en matière de PEAS et supervise sa mise en œuvre et les activités afférentes de suivi et de communication d'informations. OER fournit aux bureaux décentralisés ainsi qu'aux centres, bureaux et divisions du siège une assistance technique en matière de PEAS, et il élabore, définit et facilite des activités de renforcement des capacités sur le sujet (formations, sensibilisation, etc.).
22. Chaque membre du personnel de la FAO joue un rôle essentiel dans la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et dans la réponse apportée aux cas qui se produisent. De plus, certains bureaux, centres et divisions du siège ont des attributions supplémentaires et spécifiques, détaillées ci-dessous.

B. Tous les membres du personnel de la FAO

23. Tous les membres du personnel de la FAO sont tenus de:

- i. se conformer à la présente Politique et suivre le Code de conduite éthique ainsi que les règles et politiques qui y sont mentionnées;
- ii. traiter les populations et les bénéficiaires avec dignité et respect en toutes circonstances;
- iii. dans leur travail quotidien, soutenir les efforts déployés pour assurer un environnement professionnel éthique et respectueux qui sensibilise activement aux problèmes d'exploitation et d'abus sexuels et aux autres formes de comportements répréhensibles, et qui soit dissuasif en la matière ;
- iv. suivre les formations obligatoires et assister aux séances annuelles de sensibilisation et d'actualisation des connaissances sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels;
- v. signaler de bonne foi sans délai toute allégation, crainte ou soupçon portant sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels par le biais des mécanismes établis (voir la section VII ci-dessous);
- vi. en toutes circonstances, respecter la stricte confidentialité des informations relatives à des cas d'exploitation ou d'abus sexuels;
- vii. coopérer pleinement avec le Bureau de l'Inspecteur général (OIG) lorsqu'il enquête sur des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels.

C. Personnel d'encadrement

24. En complément des règles ci-dessus, le personnel d'encadrement à tous les niveaux et dans tous les bureaux, y compris les bureaux décentralisés, est tenu de:

- i. veiller à ce que tous les membres du personnel de la FAO sous sa supervision soient informés du contenu de la présente Politique et qu'il leur soit régulièrement rappelé;
- ii. avoir un comportement exemplaire en faisant tout son possible pour créer et maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et favorise une culture de la parole où les membres du personnel sous sa supervision sont activement encouragés à signaler les comportements répréhensibles et reçoivent des informations sur la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités (Circulaire administrative 2021/10 corr. 2);
- iii. veiller à ce que tous les membres du personnel de la FAO sous sa supervision suivent la formation obligatoire et assiste aux séances annuelles de sensibilisation ou de formation sur la **protection contre l'exploitation et les abus sexuels**;
- iv. veiller à ce que, lors de la conclusion de contrats ou d'accords, les entités partenaires soient informées des exigences de l'Organisation en matière de PEAS et du fait qu'elles devront honorer leurs obligations à cet égard telles qu'elles figurent dans les contrats ou les accords;
- v. veiller à ce que tous les cas présumés d'exploitation et d'abus sexuels qui viendraient à sa connaissance soient immédiatement transmis à OIG.

D. Chefs des bureaux décentralisés et coordonnateurs PEAS

25. Les **Chefs des bureaux décentralisés** (Sous-Directeurs généraux et Représentants régionaux, Représentants sous-régionaux, Représentants de la FAO, Chefs des Bureaux de liaison) sont chargés de mettre en œuvre la présente Politique dans leurs domaines de responsabilité respectifs.

26. Les Chefs des Bureaux décentralisés supervisent l'intégration de la prévention, de l'atténuation et de la prise en charge de l'exploitation et des abus sexuels dans les opérations et les activités des programmes et des projets menées dans les pays, y compris celles assurées par toute entité avec laquelle l'Organisation conclut un contrat ou un accord, et veillent à ce que les bénéficiaires reçoivent des informations sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, sur leurs droits et sur les procédures à suivre pour signaler un cas d'exploitation ou d'abus sexuels en toute sécurité. Des moyens financiers devraient être affectés au financement des activités.
27. Les Chefs des bureaux décentralisés doivent nommer un coordonnateur **PEAS** titulaire et un suppléant pour leur bureau décentralisé. Les coordonnateurs PEAS devraient occuper un poste d'un échelon suffisant (de classe au moins P-3 ou P-4 ou bien un Fonctionnaire principal du cadre organique recruté sur le plan national), se voir allouer suffisamment de temps pour assurer leurs fonctions en matière de PEAS et, dans la mesure du possible, avoir une expérience appropriée. L'équilibre entre les sexes doit être pris en compte lors de la sélection du coordonnateur PEAS et de son suppléant. Les Chefs des bureaux décentralisés peuvent nommer des coordonnateurs PEAS supplémentaires pour les sous-bureaux et les bureaux de terrain, en tant que de besoin.
28. Des [mandats](#) sont définis pour les coordonnateurs PEAS, aux termes desquels ils doivent assister le Chef de bureau dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de travail annuel en matière de PEAS pour le bureau, et également participer au le réseau PEAS interinstitutions de l'équipe de pays des Nations Unies ou de l'équipe de pays pour l'action humanitaire (lorsqu'il en existe un), et aux initiatives interinstitutions visant à renforcer collectivement la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Les principales attributions des coordonnateurs PEAS sont, entre autres, les suivantes:
- i. apporter un appui technique pour l'intégration de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans tous les domaines des opérations et des projets et programmes dans le pays;
 - ii. dispenser de la formation sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels chaque année à tous les membres du personnel du bureau décentralisé;
 - iii. servir de point de contact aux personnes souhaitant signaler des allégations ou des craintes relatives à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels au niveau du pays et transmettre ces informations sans retard à OIG.
29. Le coordonnateur PEAS et son suppléant doivent inclure ce rôle dans leur plan de travail annuel et leur évaluation annuelle de la performance. Lorsqu'un coordonnateur PEAS ou son suppléant quitte son poste, un nouveau coordonnateur ou suppléant doit être nommé sans délai, et un passage de relais être organisé.
30. Les Chefs des bureaux décentralisés sont chargés de veiller à ce que les fonctionnaires s'occupant des contrats et des accords conclus par les bureaux décentralisés s'assurent que les procédures de contrôle préalable applicables soient suivies, et que des mesures appropriées soient prévues dans tous les contrats et accords pour prévenir et prendre en charge les cas d'exploitation et d'abus sexuels, avec l'appui technique du coordonnateur PEAS en tant que de besoin.
31. Les Chefs des bureaux décentralisés sont chargés de veiller à ce que les victimes et les populations reçoivent des informations appropriées et accessibles sur leurs droits et sur la conduite et le comportement attendus de tous les membres du personnel de la FAO.

32. Les Chefs des bureaux décentralisés doivent également s'assurer que les populations ont accès à des mécanismes sûrs, confidentiels et appropriés pour signaler des allégations ou des craintes d'exploitation ou d'abus sexuels. Il peut s'agir de mécanismes de plainte ou de retour d'information, ou de mécanismes de recours ou de réparation au niveau des pays. Les bureaux décentralisés devraient aussi participer aux mécanismes locaux de dépôt de plainte interinstitutions, lorsque des mécanismes de ce type sont mis en place par le réseau PEAS interinstitutions de l'équipe de pays des Nations Unies ou de l'équipe de pays pour l'action humanitaire.
33. Tout mécanisme de plainte ou de retour d'information instauré par un bureau décentralisé doit prévoir des procédures claires sur la façon de gérer les allégations d'exploitation et d'abus sexuels en toute sécurité et confidentialité, ce qui comprend de:
- i. garantir que toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels soient directement transmises à OIG;
 - ii. envisager de prendre des mesures pour garantir la sécurité et la protection de la personne qui fait le signalement;
 - iii. s'assurer que des procédures soient en place pour orienter les victimes vers une assistance appropriée, en cas de nécessité et avec le consentement éclairé de la victime;
 - iv. veiller à ce que les membres du personnel associés aux mécanismes de retour d'information aient reçu une formation sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

E. Autres rôles et responsabilités

Division des ressources humaines (CSH)

34. La Division des ressources humaines est chargée de:
- i. en collaboration avec l'unité qui recrute, s'assurer que les engagements de la FAO en matière de PEAS apparaissent dans les annonces de vacance de poste et pendant le processus de sélection, durant lequel les candidats ont l'obligation de signaler toute faute commise antérieurement;
 - ii. en collaboration avec l'unité qui recrute, rechercher dans les dossiers des candidats sélectionnés toute trace de faute commise antérieurement, conformément aux dispositions de la [Circulaire administrative 2021/04](#) «*Procedures for the use of the ClearCheck Screening Database*» (Procédure d'utilisation de la base de données de contrôle ClearCheck) et des autres directives applicables;
 - iii. proposer des mesures temporaires en tant que de besoin, notamment la suspension des fonctions dans l'attente des résultats d'une enquête, comme le prévoit le Règlement du personnel au paragraphe 303.0.3;
 - iv. prendre les mesures disciplinaires ou administratives qui s'imposent et intégrer le dossier dans la base de données de contrôle ClearCheck le cas échéant.

Division d'appui aux projets (PSS)

35. La Division d'appui aux projets est chargée de:
- i. veiller à ce que les contrôles préalables fassent partie intégrante des procédures applicables;
 - ii. veiller à ce que la capacité des partenaires opérationnels à prévenir et prendre en charge l'exploitation et les abus sexuels soit évaluée avant la conclusion des contrats, avec

- l'assistance technique d'OER en tant que de besoin;
- iii. veiller à ce que les engagements de la FAO en matière de PEAS apparaissent dans les accords conclus avec les partenaires opérationnels, et que ces accords contiennent des dispositions appropriées (voir la section IX ci-dessous).

Division des services logistiques (CSL)

36. La Division des services logistiques (Services des contrats et achats - CSLP) est chargée de:
- veiller à ce que les contrôles préalables relatifs à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels fassent partie intégrante des procédures applicables;
 - veiller à ce que les vérifications appropriées en matière de PEAS soient effectuées en ce qui concerne les fournisseurs et les prestataires de services relevant de la responsabilité de CSLP;
 - veiller à ce que les modèles de contrats et d'accords avec les fournisseurs et les prestataires de services comprennent des dispositions appropriées sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin d'illustrer les engagements de la FAO (voir la section IX ci-dessous).

Bureau de l'Inspecteur général (OIG)

37. Le Bureau de l'Inspecteur général procède à un examen, suivi d'une enquête le cas échéant, de toutes les allégations qu'il reçoit concernant des actes d'exploitation ou d'abus sexuels présumés avoir été commis par tout membre du personnel de la FAO ou par des employés des partenaires opérationnels, des fournisseurs et des prestataires de services (autres que des acteurs étatiques et d'autres entités des Nations Unies).
38. Les investigations d'OIG sur les allégations d'actes d'exploitation et d'abus sexuels sont menées conformément à la Circulaire administrative 2021/06 «*FAO Investigation Guidelines*» (Directives de la FAO en matière d'enquêtes) et à l'approche centrée sur la victime. Dans ce cadre, tout au long du processus d'investigation, OIG tiendra la victime informée des étapes importantes et du résultat de son examen préliminaire et de son enquête, selon qu'il conviendra et en fonction des possibilités.
39. Les signalements reçus par OIG qui ne relèvent pas de sa mission d'investigation seront renvoyés à une entité compétente selon qu'il conviendra et en fonction des possibilités, dans le respect des principes de stricte confidentialité et du besoin d'en connaître les énoncés dans la présente Politique. Cela comprend les allégations d'exploitation et d'abus sexuels qui portent sur d'autres organisations du système des Nations Unies, ou des parties extérieures.

Bureau de la déontologie

40. Le Bureau de la déontologie s'emploie à améliorer la connaissance et la compréhension des principes éthiques dans toute l'Organisation, notamment en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Il joue également un rôle important en veillant à ce que tout membre du personnel de la FAO qui signale de bonne foi à OIG un acte d'exploitation ou d'abus sexuel, ou qui coopère à des activités d'investigation ou de surveillance dûment autorisées, soit protégé contre les représailles conformément aux dispositions de la [Circulaire administrative](#)

VII. Signalement d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels

A. Obligation de signalement

41. Tous les membres du personnel de la FAO ont l'obligation de signaler immédiatement toute allégation, crainte ou soupçon relatif à un acte d'exploitation ou d'abus sexuels venu à leur connaissance et impliquant un autre membre du personnel de la FAO, d'autres entités des Nations Unies, ou des employés de toute entité ayant conclu un contrat ou un accord avec la FAO.
42. Ils devraient faire ce signalement dès que possible, de préférence dans les 48 heures suivant le moment où l'information leur est connue, tout en veillant à ce qu'une approche centrée sur la victime soit appliquée. Les signalements peuvent être faits par l'un quelconque des canaux établis (voir le paragraphe 46 ci-après).
43. Sur les lieux d'une intervention humanitaire ou d'aide au développement en cours, la législation nationale ou locale peut imposer de signaler les actes d'exploitation et d'abus sexuels commis. Il appartient au Directeur général de signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels aux autorités nationales pour enquête et/ou poursuites judiciaires, comme le prévoient les privilèges et immunités de l'Organisation (voir la [Circulaire administrative 2024/04 - «Referral of Alleged Criminal Conduct to National Authorities for Investigation and Possible Prosecution»](#) [Renvoi d'une affaire de comportement présumé délictueux aux autorités nationales pour enquête et poursuites éventuelles]).

B. Modalités de signalement

44. Tout membre du personnel de la FAO ayant des informations, des craintes ou des soupçons sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels doit les signaler sans délai à OIG ou à un coordonnateur PEAS, ce dernier devant immédiatement transmettre l'information à OIG.
45. Une victime d'exploitation ou d'abus sexuels mais aussi tout membre de la collectivité peut faire part de craintes relatives à un possible cas d'exploitation ou d'abus sexuels, notamment par le biais des mécanismes établis au niveau local. Les entités ayant conclu un contrat ou un accord avec la FAO doivent immédiatement signaler les allégations d'actes d'exploitation et d'abus sexuels à l'Organisation, comme prévu dans leur contrat ou accord.
46. Les informations doivent être communiquées au service de signalement de la FAO, par téléphone, courriel, courrier ou en personne, comme suit:

[Service de signalement de la FAO](https://fao.ethicspoint.com) (<https://fao.ethicspoint.com> – site d'une tierce partie indépendante)

Courriel: investigations-hotline@fao.org

Bureau de l'Inspecteur général (OIG)

Bâtiment A, 4^e étage (bureau A412)

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

Viale delle Terme di Caracalla

00153 Rome, Italie

47. Il est possible de communiquer des informations sur des allégations ou des craintes d'exploitation ou d'abus sexuels de manière anonyme; toutefois, l'anonymat compliquant le processus d'investigation, les personnes qui communiquent des informations de cette nature sont encouragées à s'identifier, sachant que leur nom ne sera pas divulgué et que des mesures pourront être mises en place pour les protéger contre les représailles.
48. Aucune forme de représailles n'est tolérée. Tout membre du personnel de la FAO qui, de bonne foi, fait un signalement relatif à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels aux termes de la présente Politique est en droit d'être protégé contre les représailles conformément à la Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités.

C. Stricte confidentialité

49. Il importe de faire tout son possible pour garantir que la communication d'informations n'ait pas d'effets préjudiciables, sur le plan physique, psychologique ou affectif, pour la victime, pour le plaignant (s'il ne s'agit pas de la même personne) ni pour les éventuels témoins, et d'ainsi garantir également à l'auteur présumé des faits reprochés une procédure régulière.
50. Toutes les informations associées à des cas d'exploitation et d'abus sexuels, notamment des informations nominatives sur la victime ou le plaignant s'il ne s'agit pas de la même personne, l'auteur présumé, et tout témoin, doivent être protégées et tenues strictement confidentielles, conformément à la [Circulaire administrative 2022/06 «Politique de protection des données»](#).
51. Les informations nominatives relatives à la victime, au plaignant, à l'auteur présumé ou à des témoins sont particulièrement sensibles et ne devraient être recueillies, consignées et transmises à OIG que de façon strictement confidentielle. En dehors d'OIG, les informations relatives à des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels peuvent être communiquées uniquement en fonction du besoin d'en connaître, et d'une manière compatible avec l'approche centrée sur la victime. Cela signifie que lesdites informations peuvent être communiquées, en dehors d'OIG, uniquement aux membres du personnel de la FAO à qui elles sont nécessaires dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.
52. Les documents et matériels en rapport avec des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels, tant physiques que dématérialisés, ne devraient être accessibles qu'aux personnes autorisées et doivent être stockés en toute sécurité afin d'éviter leur divulgation accidentelle ou non autorisée. Le stockage informatique doit se faire sur un serveur interne sécurisé de la FAO. Dans le cas de meubles de rangement physiques, ces derniers devraient être verrouillés en permanence et accessibles uniquement avec une clé gérée par une personne autorisée. Dans le cas de dossiers informatisés, l'accès aux données devrait être protégé avec un niveau de sécurité équivalent, par exemple par des dispositifs de contrôle ou de restriction d'accès et une protection par mot de passe.
53. L'obligation de confidentialité perdure une fois qu'une affaire a été classée et après la cessation du service au sein de l'Organisation. Le non-respect de l'obligation de confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires ou d'autres mesures administratives.

D. Communication d'informations sur des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels

54. La communication d'informations sur des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels et sur tout élément d'enquête s'y rapportant doit se faire dans le respect des procédures établies et en tenant dûment compte des droits de toute personne concernée en matière de sécurité, d'intimité et de procédures régulières, et de l'intégrité des activités d'investigation.
55. Les informations relatives à des cas d'exploitation et d'abus sexuels ne devraient jamais être communiquées en dehors du système des Nations Unies, sauf par les personnes spécifiquement autorisées à le faire dans le cadre de leurs fonctions officielles et conformément aux procédures établies.
56. Des informations sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels sont rendues publiques dans le cadre du [mécanisme de publication des allégations des Nations Unies](#), qui fournit des données anonymisées sur les allégations reçues par les Nations Unies, lorsque les informations sont suffisantes pour établir l'existence d'un acte d'exploitation ou d'abus sexuels commis par un auteur identifiable ou sur une victime identifiable. Le Bureau de l'Inspecteur général est chargé de saisir les données sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels dans le mécanisme de publication des allégations des Nations Unies pour le compte de l'Organisation.
57. En consultation avec OIG, les Chefs des bureaux décentralisés devraient également communiquer les allégations d'exploitation et d'abus sexuels au plus haut représentant des Nations Unies dans le pays, conformément à la [note d'orientation des Nations Unies sur la communication d'informations sur des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels](#).
58. Conformément aux accords passés avec les donateurs et aux principes de transparence et de responsabilité, le bureau du siège chargé de la liaison en matière de financement, OIG et le Chef du bureau décentralisé concerné se coordonneront pour honorer les obligations prévues en matière de communication de données aux donateurs et leur rendre ainsi compte.

VIII. Approche centrée sur la victime

59. Dans le cadre de la présente Politique, une approche centrée sur la victime implique que:
 - i. **La santé, la sécurité et le bien-être** de la victime constituent des préoccupations primordiales. Le principe de «**ne pas nuire**» s'applique à toutes les communications, à l'orientation vers d'autres sources d'assistance, aux enquêtes et à tout autre processus d'établissement des responsabilités. Cela comprend l'adoption de mesures, en tant que de besoin et en fonction des possibilités, destinées à assurer la sécurité physique de la victime.
 - ii. Toutes les mesures prises doivent être guidées par le **respect de la dignité, des choix, des souhaits, des besoins, des droits, de la culture et des valeurs de la victime**, et faire de leurs choix éclairés une priorité centrale.
 - iii. Toutes les victimes d'exploitation et d'abus sexuels sont en droit de bénéficier d'une **assistance**, de **services** et d'un **soutien** en accord avec le principe du consentement éclairé. C'est le cas, que la victime engage ou coopère ou non avec une procédure d'enquête ou toute autre procédure d'établissement des responsabilités. Les services comprennent, sans s'y limiter, une assistance médicale, psychologique ou psychosociale, une prise en charge des violences sexistes, et/ou une aide matérielle et financière dont la victime pourrait avoir

besoin.

- iv. **Absence de discrimination et inclusion:** Toutes les victimes doivent bénéficier d'un traitement équitable et juste, quels que soient leur genre, leur sexe, leur âge, leur milieu culturel, leur appartenance ethnique ou géographique, ou leur orientation sexuelle.
- v. **Recours:** Les victimes sont en droit d'engager des procédures d'établissement des responsabilités en complément ou en dehors de toute procédure d'enquête susceptible d'être engagée, et quel que soit le résultat de celle-ci.
- vi. **Droits de l'enfant:** Lorsque la victime est un enfant (personne âgée de moins de 18 ans), elle doit bénéficier d'une assistance et d'un soutien conformes aux dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Dans tous les cas impliquant des enfants, le «meilleur intérêt de l'enfant» doit être évalué et pris en compte dans toutes les affaires qui les concernent.

A. Consentement éclairé

- 60. Toutes les victimes sont en droit de bénéficier d'informations leur permettant de prendre des décisions éclairées sur leur vie, leur santé, leur bien-être et leur participation aux processus qui les touchent. Cela implique de faire tout son possible pour fournir à la victime, ou au plaignant s'il ne s'agit pas de la même personne, des informations appropriées sous une forme accessible pour qu'ils puissent prendre des décisions durant tout le processus de signalement et d'investigation.
- 61. Les victimes devraient donc aussi être informées dès que possible des limitations de la confidentialité, et des obligations de signalement des actes d'exploitation et d'abus sexuels. Les victimes sont en droit d'être informées de la manière dont les informations qu'elles communiquent seront utilisées. Il faut savoir que l'obligation de signalement des actes d'exploitation et d'abus sexuels peut parfois aller à l'encontre des souhaits de la victime. Lorsque c'est le cas, l'Organisation doit expliquer aux victimes aussi clairement et en amont possible pourquoi elle procède ainsi.
- 62. Dans le cas où la sécurité immédiate de la victime, et/ou du plaignant s'il ne s'agit pas de la même personne, est jugée compromise en raison d'agissements possibles de l'auteur présumé des faits et/ou d'autres facteurs, l'Organisation peut être amenée à enquêter ou prendre d'autres mesures visant à atténuer le risque de nouveaux méfaits, sans leur consentement éclairé. Le principe de «ne pas nuire» doit être respecté en toutes circonstances.

B. Assistance et soutien aux victimes

- 63. L'Organisation entend fournir une protection, une assistance et un soutien aux victimes d'actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par des membres du personnel de la FAO ou par des employés d'entités menant des activités pour le compte de l'Organisation ou lui fournissant des services. L'assistance est assurée dans le respect du principe du consentement éclairé et indépendamment de la participation de la victime à tout processus d'établissement des responsabilités.
- 64. L'accès des victimes d'exploitation et d'abus sexuels à une assistance et un soutien appropriés sera facilité par l'utilisation de mécanismes établis d'orientation vers des services spécialisés, par exemple dans les violences sexistes, la protection de l'enfance, la santé ou encore la sphère psychosociale, en fonction des besoins mis en évidence et des souhaits exprimés par la victime, au niveau des pays, conformément au [Protocole des Nations Unies sur la prise en charge et](#)

[l'accompagnement des victimes d'exploitation et d'abus sexuels.](#)

65. Les coordonnateurs PEAS devraient veiller à ce que les mécanismes d'orientation des victimes vers des sources d'assistance et de services soient identifiés à travers le réseau PEAS interinstitutions, lorsqu'il en existe un. Dans le cas contraire, ils devraient s'adresser aux organismes des Nations Unies et aux entités gouvernementales et non gouvernementales appropriés pour repérer des mécanismes d'orientation sûrs utilisables par les victimes d'exploitation et d'abus sexuels. En fonction des possibilités et des nécessités, le coordonnateur PEAS devrait travailler avec des spécialistes techniques, par exemple des spécialistes des violences sexistes ou de la protection de l'enfance, pour que les victimes d'exploitation et d'abus sexuels puissent être orientées en toute sécurité et de façon digne et appropriée vers l'assistance et les services dont ils ont besoin.
66. Sur demande d'OIG, le coordonnateur PEAS facilitera l'orientation d'une victime vers les services d'assistance et de soutien appropriés. Les Chefs des bureaux décentralisés doivent veiller à ce que des ressources soient disponibles pour apporter un soutien élémentaire, si nécessaire, comme un transport d'urgence, un refuge provisoire sûr, une aide médicale, un soutien matériel ou autre.

IX. Entités travaillant avec la FAO

67. L'Organisation entend prendre toutes les mesures raisonnablement possibles pour protéger les bénéficiaires et les populations contre tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels commis par les employés d'entités ayant conclu un contrat ou un accord avec la FAO pour la fourniture de services ou l'exécution de projets dans tous les contextes opérationnels. Dans les cas confirmés d'actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par un employé d'une entité travaillant avec l'Organisation, la FAO peut prendre des mesures selon les termes du contrat ou de l'accord conclu par l'entité avec la FAO.
68. Les contrats et accords passés avec des partenaires opérationnels, des fournisseurs, des prestataires de services et d'autres entités avec lesquelles la FAO conclut des contrats ou des accords doivent faire apparaître les attentes de l'Organisation à l'égard de l'entité en matière de PEAS, selon qu'il conviendra (autres que les entités des Nations Unies). Il doit notamment être prévu de:
 - i. prendre des mesures effectives de prévention de l'exploitation et des abus sexuels;
 - ii. informer sans délai l'Organisation de toute allégation et, lorsqu'une enquête interne est menée par l'entité, informer l'Organisation du résultat de l'enquête, y compris transmettre à OIG un exemplaire de tout rapport d'enquête, le cas échéant;
 - iii. lorsqu'une faute s'avère avoir été commise, prendre des mesures disciplinaires et/ou correctives, selon qu'il conviendra.
69. Conformément au Protocole des Nations Unies sur les partenaires opérationnels, des procédures de contrôle préalable doivent être suivies pour toutes les entités en contact avec les populations (en particulier, les partenaires opérationnels et les prestataires de services) afin d'évaluer leur capacité à prévenir et prendre en charge les cas d'exploitation et d'abus sexuels et à atténuer les risques en la matière avant de contracter avec cette entité. En cas de nécessité et selon qu'il conviendra, une aide devrait être fournie en matière de renforcement des capacités et de

surveillance.

70. Les fonctionnaires chargés des contrats et des accords doivent veiller à ce que les procédures de contrôle préalable soient suivies, comme indiqué dans un document d'orientation qui sera publié prochainement, et à ce que des mesures de prévention et de prise en charge de l'exploitation et des abus sexuels soient prévues dans tous les contrats et accords, selon qu'il conviendra.

X. Entrée en vigueur

71. La présente Politique sera revue et, en tant que de besoin, actualisée tous les deux ans afin d'intégrer les enseignements de l'expérience et de garantir que l'Organisation continue de s'aligner sur et d'adopter les bonnes pratiques en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels issues de l'approche du système des Nations Unies et du CPI.

La présente Circulaire administrative remplace la Circulaire administrative 2013/27 «*Protection contre l'exploitation et les abus sexuels*» et la Circulaire administrative 2018/02 «*Zero tolerance on Sexual Harassment and SEA*» (Tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels) pour ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans cette dernière.