

Cote du document: EB 2014/111/R.4
Point de l'ordre du jour: 3 c)
Date: 4 mars 2014
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Révision des procédures de traitement des mesures disciplinaires faisant suite à des enquêtes d'intégrité prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Michael E. Gehringer
Directeur
Division des ressources humaines
téléphone: +39 06 5459 2820
courriel: m.gehringer@ifad.org

Kees Tuinenburg
Responsable
Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA
téléphone: +39 06 5459 2274
courriel: k.tuinenburg@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre McGrenra
Chef du Bureau des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb_office@ifad.org

Conseil d'administration — Cent onzième session
Rome, 8-9 avril 2014

Pour: **Approbation**

Recommandation pour approbation

Le Conseil d'administration est invité à approuver les modifications apportées aux paragraphes 64 et 82 de la Politique révisée de l'évaluation, telles que présentées au paragraphe 13 a) et b).

Révision des procédures de traitement des mesures disciplinaires faisant suite à des enquêtes d'intégrité prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation

1. À sa cent dixième session, le Conseil d'administration a examiné et approuvé les modifications apportées aux procédures de sélection et de nomination du Directeur du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE) prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation. En ce qui concerne les modifications proposées aux paragraphes 64 et 82 de la Politique révisée de l'évaluation au FIDA¹, le Conseil a noté que le Comité de l'évaluation lui soumettrait, le cas échéant et après examen, un projet final de révision à sa quatre-vingt-deuxième session en mars 2014.

Contexte

2. Le 28 juillet 2013, le Conseil d'administration a approuvé une recommandation présentée par le Groupe de travail ad hoc sur la nomination du Directeur d'IOE préconisant que la direction mène une enquête sur tout problème d'intégrité venu à l'attention du groupe de travail et impliquant un membre du personnel d'IOE, et présente au Conseil d'administration un rapport sur la question.
3. La direction a mené l'enquête requise et présenté, le 18 septembre 2013, ses conclusions au Conseil d'administration lors d'une séance à huis clos. Ce faisant, la direction a indiqué que, conformément à la section 2.13 iii) des procédures d'application du règlement du personnel, des mesures disciplinaires devraient être prises s'il s'agissait de tout autre membre du personnel du FIDA.
4. Un vide procédural a été constaté en l'absence d'indications dans la politique d'évaluation sur la façon dont doit être mené le stade disciplinaire du processus d'enquête.
 - a) Le paragraphe 82, traitant des enquêtes relatives à l'intégrité de membres du personnel d'IOE, prévoit ce qui suit:

"Le Directeur et le personnel d'IOE sont tenus aux mêmes règles d'intégrité que l'ensemble du personnel du FIDA, et leur intégrité peut, le cas échéant, faire l'objet d'une enquête. Le Président du Fonds est compétent pour donner instruction au Bureau de l'audit et de la surveillance d'entreprendre une enquête sur les activités ou le comportement du Directeur d'IOE ou d'un membre de son personnel, dont les résultats seront présentés au Conseil d'administration."

¹ "64. Dans l'hypothèse d'une enquête portant sur l'intégrité et impliquant le Directeur d'IOE, les procédures normales en vigueur au FIDA s'appliqueraient, les résultats de l'enquête étant soumis au Conseil d'administration."

"82. **Enquêtes.** Le Directeur et le personnel d'IOE sont tenus aux mêmes règles d'intégrité que l'ensemble du personnel du FIDA, et leur intégrité peut, le cas échéant, faire l'objet d'une enquête. Le Président du Fonds est compétent pour donner instruction au Bureau de l'audit et de la surveillance d'entreprendre une enquête sur les activités ou le comportement du Directeur d'IOE ou d'un membre de son personnel, dont les résultats seront présentés au Conseil d'administration."

- b) Le paragraphe 64, qui se rapporte uniquement au Directeur d'IOE et reprend pour l'essentiel les dispositions figurant au paragraphe 82 (qui s'appliquent également au Directeur d'IOE), est rédigé pratiquement dans les mêmes termes:

"Dans l'hypothèse d'une enquête portant sur l'intégrité et impliquant le Directeur d'IOE, les procédures normales en vigueur au FIDA s'appliqueraient, les résultats de l'enquête étant soumis au Conseil d'administration."

5. La phrase "les résultats de l'enquête étant soumis au Conseil d'administration" figurant aux paragraphes 64 et 82 est, à une exception près, insuffisamment claire pour que des orientations puissent en être dégagées sur la façon dont les mesures disciplinaires doivent être déterminées et imposées². En conséquence, après avoir été brièvement informé par le Président des conclusions de l'enquête d'intégrité et constaté que l'imposition de mesures disciplinaires serait appropriée, le Conseil d'administration, siégeant à huis clos le 18 septembre 2013, a dû définir le processus qu'il convenait de suivre pour imposer des mesures disciplinaires ou correctives.
6. Après un long débat, le Conseil a abouti à la conclusion qu'une décision de sa part sur les mesures spécifiques qu'il convenait d'appliquer serait à la fois inappropriée et hors de sa compétence normale. Le Conseil a donc demandé au Président de mener le stade disciplinaire du processus d'enquête de la même façon que s'il s'agissait d'un membre quelconque du personnel du FIDA, en suivant la même procédure et en appliquant les mêmes règles que celles qui seraient mises en œuvre à l'égard de tout autre membre du personnel du FIDA.
7. Pour remédier au vide procédural mentionné, des modifications ont été apportées aux paragraphes 64 et 82 de la politique d'évaluation et présentées au Comité de l'évaluation, à sa quatre-vingtième session tenue le 18 novembre 2013. Ces modifications avaient pour objet de prendre en compte les décisions prises à huis clos le 18 septembre 2013 par le Conseil d'administration et de fournir des indications appropriées au cas où de telles enquêtes seraient menées dans l'avenir.
8. Une politique claire serait utile pour savoir à qui revient le pouvoir de prendre, le cas échéant, des mesures à l'issue d'une enquête, après examen en bonne et due forme par le Conseil d'administration des résultats auxquels elle a abouti. La mention claire et appropriée de cette information dans la Politique révisée de l'évaluation serait importante à plusieurs titres, dont le bon fonctionnement du Conseil d'administration.
9. En outre, cette révision apporterait clarté et certitude aux membres présents et futurs du personnel d'IOE sur les procédures disciplinaires du FIDA, et assurerait que la procédure suivie pour imposer toute mesure disciplinaire résiste à un examen approfondi au cas où le membre du personnel d'IOE incriminé ferait appel.
10. IOE a exprimé des préoccupations au sujet des propositions, notamment parce qu'elles ne procédaient pas directement des travaux du Groupe de travail ad hoc, et il a été décidé à la cent dixième session du Conseil d'administration que cette question serait soumise à l'examen du Comité de l'évaluation à sa quatre-vingt-deuxième session, en mars 2014, qui tiendrait compte des préoccupations exprimées par IOE et laisserait aux membres le temps nécessaire pour consulter leurs capitales. Il a aussi été décidé qu'à l'issue de cet examen le comité de l'évaluation présenterait, le cas échéant, au Conseil d'administration, en avril 2014, un projet final de révision des paragraphes 64 et 82. Certains membres

² Les procédures de licenciement du Directeur d'IOE sont exposées de façon détaillée au paragraphe 59, qui prévoit clairement que le pouvoir de licencier le directeur ou de mettre fin à ses fonctions appartient au Conseil d'administration. Le fait que la politique d'évaluation ne prévoit pas de mesure disciplinaire autre que le licenciement du Directeur d'IOE ni le processus disciplinaire à suivre porte à la conclusion que les dispositions du paragraphe 82, qui mentionnent explicitement le Directeur d'IOE, seraient applicables.

du Conseil d'administration ont demandé en outre qu'un examen des pratiques en vigueur dans des organisations comparables soit mené afin d'éclairer la décision à prendre sur cette question.

11. Les révisions proposées des paragraphes 64 et 82, qui reflètent maintenant les vues recueillant l'accord à la fois d'IOE et de la direction du FIDA (y compris le Bureau de l'audit et de la surveillance), exposent la procédure qui serait appliquée après que le Président aurait procédé à une enquête et en aurait soumis les résultats à l'examen du Conseil d'administration, suivant la procédure déjà établie par la politique d'évaluation existante.
12. Les révisions proposées prévoient que, sauf décision contraire du Conseil d'administration, une fois que celui-ci a examiné les résultats d'une enquête, le Président détermine les mesures disciplinaires appropriées, le cas échéant, conformément aux règles et procédures applicables à l'ensemble du personnel du FIDA.
13. Ces révisions exposent clairement la procédure à suivre et réservent aussi expressément au Conseil le pouvoir de prendre d'autres mesures de sa propre initiative s'il en décidait ainsi. Comme le prévoit la politique d'évaluation actuelle, la seule exception serait le cas où la mesure disciplinaire proposée serait le licenciement du Directeur d'IOE car, en l'espèce, la décision relèvera toujours du Conseil d'administration.
14. En réponse à la demande relative à l'examen des pratiques en vigueur dans d'autres organisations comparables, le Bureau de l'audit et de la surveillance a consulté les six institutions financières internationales suivantes qui sont dotées d'un bureau indépendant de l'évaluation: la Banque africaine de développement, la Banque asiatique de développement, la Banque interaméricaine de développement, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, la Banque européenne d'investissement et la Banque mondiale.
15. Les résultats de cette enquête ont révélé que ces six institutions traitaient toutes les décisions disciplinaires découlant d'enquêtes sur des allégations relatives à l'intégrité du personnel et du directeur de leur bureau indépendant de l'évaluation de la même manière que pour l'ensemble de leur personnel. Et, à une seule exception, si une faute lourde était avérée, la décision relative à toute sanction à appliquer au directeur ou au personnel du bureau de l'évaluation serait prise par le chef du secrétariat de l'institution concernée, ou par un autre haut responsable ou organe interne dûment mandaté, le Conseil d'administration en étant informé³. En outre, comme c'est actuellement le cas au FIDA, il apparaît qu'habituellement la décision d'appliquer une sanction conduisant à la révocation du directeur de l'évaluation appartiendrait au conseil d'administration ou à un organe équivalent. Les dispositions actuelles du FIDA ainsi que les modifications proposées sont conformes aux normes de bonnes pratiques⁴ établies par le Groupe de coopération pour l'évaluation (ECG), organe des banques multilatérales de développement, dont IOE est membre.
16. En conséquence, afin d'apporter la clarté nécessaire sur la façon dont le stade disciplinaire d'une enquête sur l'intégrité du personnel d'IOE devrait être traité, et conformément aux pratiques observées dans les principales institutions financières internationales dotées de bureaux indépendants de l'évaluation, qui sont ses pairs,

³ La seule institution faisant exception à cette règle a indiqué que sa politique était muette sur ce point.

⁴ Les normes pertinentes de l'ECG sont les suivantes: seul le Conseil est habilité à licencier le directeur du Bureau de l'évaluation de l'institution (OIE); tout licenciement de ce genre doit être motivé par des raisons de performance ou de conduite. D'autre part, le personnel d'évaluation ne devrait pas être pénalisé à raison des jugements qu'il porte et des résultats qu'il consigne dans ses rapports, et des politiques devraient être en place pour le protéger de toute pénalisation. Ces politiques devraient comprendre des mesures permettant (sans nécessairement exiger) le recours à des processus distincts pour l'évaluation du personnel du bureau de l'évaluation susceptible d'avoir une incidence sur la rémunération, l'avancement et la durée d'emploi de ce personnel, et pour le traitement des questions relatives aux ressources humaines.

il est proposé d'apporter à la politique d'évaluation les modifications suivantes (signalées en caractères gras):

a) Le paragraphe 64 serait modifié comme suit:

64. Dans l'hypothèse d'une enquête **relative à l'intégrité du** Directeur d'IOE, les procédures normales en vigueur au FIDA s'appliqueront, les résultats de l'enquête étant soumis **à l'examen du** Conseil. **À la suite de cet examen et sauf décision contraire du Conseil d'administration, le Président détermine les mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant, conformément aux règles et procédures applicables à l'ensemble du personnel du FIDA, à l'exclusion du licenciement, dont la décision appartiendra au Conseil d'administration.**

b) Le paragraphe 82 serait modifié comme suit:

82. **Enquêtes.** Le Directeur et le personnel d'IOE sont tenus aux mêmes règles d'intégrité que l'ensemble du personnel du FIDA, et leur intégrité peut, le cas échéant, faire l'objet d'une enquête. Le Président du Fonds est compétent pour donner instruction au Bureau de l'audit et de la surveillance d'entreprendre une enquête sur les activités ou le comportement du Directeur d'IOE ou d'un membre de son personnel, dont les résultats seront présentés **à l'examen du** Conseil d'administration. **À la suite de cet examen et sauf décision contraire du Conseil d'administration, le Président détermine les mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant, conformément aux règles et procédures applicables à l'ensemble du personnel du FIDA, à l'exclusion du licenciement du Directeur d'IOE, dont la décision appartiendra au Conseil d'administration.**