

Cote du document: EB 2018/123/R.39
Point de l'ordre du jour: 10
Date: 27 mars 2018
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Rapport de situation sur l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement, de l'exploitation et des atteintes sexuels

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Sylvie Martin
Directrice de la déontologie
Bureau de la déontologie
téléphone: +39 06 5459 2574
courriel: s.martin@ifad.org

Sangwoo Kim
Responsable des enquêtes
Bureau de l'audit et de la surveillance
téléphone: +39 06 5459 2427
courriel: sangwoo.kim@ifad.org

Danila Ronchetti
Juriste
Bureau du Conseil juridique
téléphone: +39 06 5459 2384
courriel: d.ronchetti@ifad.org

Giorgia Salucci
Cheffe de l'Unité de gestion des talents
Division des ressources humaines
téléphone: +39 06 5459 2268
courriel: g.salucci@ifad.org

James Heer
Chef d'équipe, Communications stratégiques
Division de la communication
téléphone: +39 06 5459 2550
courriel: j.heer@ifad.org

Transmission des documents:

Alessandra Zusi Bergés
Fonctionnaire principale
de l'Unité des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2092
courriel: gb@ifad.org

Conseil d'administration — Cent vingt-troisième session
Rome, 16-17 avril 2018

Pour: Information

Rapport de situation sur l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement, de l'exploitation et des atteintes sexuelles

I. Introduction

1. Ces derniers mois, les cas de harcèlement, d'exploitation et d'atteintes sexuelles perpétrés par des personnes travaillant pour le compte d'organisations internationales ayant essentiellement pour mission de prêter assistance à des populations particulièrement vulnérables dans le monde entier ont fait grand bruit dans les médias.
2. Le FIDA dispose d'un système solide s'agissant de donner des suites aux plaintes concernant le harcèlement. Par ailleurs, la direction est déterminée à prendre les mesures qui s'imposent pour mettre en œuvre la stratégie du Secrétaire général visant à améliorer la réponse donnée par le système des Nations Unies à l'exploitation et aux atteintes sexuelles¹. Le présent document fournit des informations sur le dispositif mis en place et sur les étapes ultérieures du renforcement des mesures de prévention et de répression établies par le FIDA dans ce domaine.
3. En février 2017, le Secrétaire général a publié un rapport intitulé: Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie. (A/71/818). Le rapport présentait une évaluation des mesures adoptées jusqu'alors par les Nations Unies pour combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, les problèmes non résolus, et les mesures proposées et les recommandations visant à améliorer le dispositif à l'échelle du système des Nations Unies.
4. Selon le rapport, les principales victimes de l'exploitation et des atteintes sexuelles sont les femmes et les enfants, autrement dit, les membres les plus vulnérables des populations pauvres touchées par la faim qui vivent dans les régions où interviennent les organisations des Nations Unies. Les violences de cette nature sont inacceptables et elles compromettent les opérations humanitaires et les interventions de développement de l'ensemble du système des Nations Unies.
5. Dans son rapport, le Secrétaire général formule des recommandations qui s'articulent autour de quatre volets: i) faire entendre la voix des victimes et placer leurs droits et leur dignité au cœur de l'action des Nations Unies; ii) mettre fin à l'impunité des coupables d'exploitation et d'atteintes sexuelles; iii) établir un véritable réseau multipartite à l'appui des initiatives des Nations Unies visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles; et iv) réorienter l'approche stratégique adoptée par les Nations Unies en matière de communication afin de sensibiliser au problème de l'exploitation et des atteintes sexuelles partout dans le monde.
6. Lors de la session de novembre 2017 du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, les participants se sont fermement engagés à appuyer l'approche proposée par le Secrétaire général pour combattre sans tarder l'exploitation et les atteintes sexuelles, et à revoir et améliorer les mesures de prévention et de répression s'y rapportant.

II. Approche adoptée par le FIDA

7. Les valeurs et principes fondamentaux du FIDA, à savoir l'intégrité, le respect, le professionnalisme et le souci du résultat, sont énoncés dans le Code de conduite, qui fournit des indications précises de manière à ce que le personnel et les autres

¹ Voir le document GC 41/L.3/Rev.1, Rapport de la Consultation sur la Onzième reconstitution des ressources du FIDA: paragraphe 95 e), troisième alinéa; et annexe I, mesure contrôlable 48.

personnes travaillant pour le FIDA se comportent d'une manière éthique et s'acquittent de leurs fonctions en respectant les intérêts, la vision, les objectifs et les valeurs fondamentales du Fonds. Aucune activité susceptible de porter atteinte au Fonds ou de compromettre ses opérations n'est tolérée. Le Code de conduite a été traduit dans les quatre langues officielles du FIDA et est disponible sur le site web de ce celui-ci.

8. Le FIDA ne tolère aucune forme de harcèlement, que ce soit sur le lieu de travail ou que ce soit en lien avec des activités effectuées en son nom, tant au siège que sur le terrain. L'interdiction s'applique à toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ou d'exploitation et atteintes sexuelles perpétrées dans le contexte d'opérations du FIDA. Ces comportements inacceptables constituent une faute grave de nature à entraîner le licenciement sans préavis, la résiliation du contrat et le renvoi devant les autorités nationales. Tous les membres du personnel et personnes travaillant pour le FIDA sont tenus de signaler ces comportements et de faire preuve de coopération dès lors qu'ils ont connaissance de tels faits.

9. Suite à la publication du rapport du Secrétaire général, le FIDA a immédiatement pris les dispositions nécessaires pour introduire dans son cadre de sanctions disciplinaires une faute spécifique pour exploitation et atteintes sexuelles, en utilisant les définitions onusiennes²:

Exploitation et atteintes sexuelles à l'encontre des bénéficiaires dans le cadre des opérations du FIDA sur le terrain:

Exploitation sexuelle: fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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;

Atteinte sexuelle: tout contact de nature sexuelle commis avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'un tel acte constituant aussi une atteinte sexuelle.

10. En outre, en juillet 2017, afin d'encourager le signalement des cas présumés d'exploitation et d'atteintes sexuelles, le FIDA a mis en place des procédures de signalement dans le but de protéger de toute forme de représailles les personnes ayant lancé l'alerte. Ces procédures, qui ont été traduites dans les quatre langues officielles du FIDA et sont publiées sur son site web, visent à encourager le signalement des fautes impliquant le FIDA, en cas de doute ou de soupçon. À cette fin, le FIDA a mis en place des lignes d'assistance téléphonique et a créé des adresses courriels sur son intranet et son site web, garantissant la confidentialité des signalements.
11. Il existe actuellement plusieurs mécanismes permettant de signaler une faute: le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO) sont les voies spécialement réservées à cet effet. Il est également possible de se tourner vers d'autres interlocuteurs compétents, notamment les responsables des ressources humaines, les superviseurs et gestionnaires, le conseiller du personnel ou le Bureau exécutif de l'association du personnel.
12. Dans le cadre des procédures de recrutement, tout nouveau membre du personnel est tenu de signer une déclaration dans laquelle il s'engage à respecter le Code de conduite. La validité d'une nomination est subordonnée à l'accomplissement de l'ensemble des procédures administratives, y compris la signature de cette déclaration. Les membres du personnel doivent procéder au renouvellement annuel de cet engagement, pendant toute la durée de leur contrat. Les consultants et autres individus hors personnel du FIDA sont également tenus de respecter le Code de conduite. Qui plus est, une formation obligatoire sur le Code de conduite et un programme de formation sur le programme de lutte contre le harcèlement sont

² Voir la Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2003/13, <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>.

dispensés et sont aussi proposés en ligne afin de permettre à toutes les personnes qui travaillent pour le FIDA d'y avoir accès, quel que soit leur lieu d'affectation.

13. La section des enquêtes d'AUO est le service chargé des fonctions d'enquête au FIDA. Le processus disciplinaire se conforme dûment à la procédure établie et toute personne dispose d'un droit de réponse aux allégations de faute, que ce soit au moment de l'enquête ou à un stade ultérieur, lorsqu'une notification de l'acte d'accusation est envoyée à ce sujet. Les sanctions appliquées au personnel sont décidées par le Président, sur recommandation de la Commission des sanctions. Les fautes graves, telles que les cas de harcèlement, d'exploitation et d'atteintes sexuels, constituent un motif de renvoi immédiat. Lorsqu'il juge qu'il y a probablement infraction aux lois du pays, le FIDA peut renvoyer l'affaire devant les autorités locales à des fins de poursuites judiciaires. En accord avec le souci de transparence du FIDA, le rapport annuel relatif aux activités d'enquête d'AUO est rendu public depuis 2004.

III. Marche à suivre: perspectives pour 2018

14. Dans le contexte de la décentralisation de ses opérations et parce qu'il est conscient des progrès à réaliser pour améliorer sa stratégie de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles, le FIDA a créé en janvier 2018 une équipe spéciale interdivisions chargée de ces questions. Placée sous la direction de la Directrice de la déontologie, l'équipe est composée de représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, d'AUO et de la Division de la communication.
15. L'équipe a pour mission d'examiner les processus, politiques et procédures institutionnels et opérationnels relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et de formuler des recommandations en visant le renforcement. Il s'agira notamment de formuler une politique, des procédures et des mécanismes de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, propres à appuyer les victimes. L'équipe sera également chargée d'examiner les processus de recrutement, notamment la sélection et la vérification des antécédents, de manière à ce qu'aucune offre d'emploi ne soit proposée avant que le candidat ait communiqué de manière exhaustive son casier judiciaire et ses antécédents de sanctions et autres mesures disciplinaires, en particulier concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles.
16. Les bonnes pratiques actuellement en vigueur au FIDA, comme celles énumérées ci-après, seront également examinées par l'équipe spéciale qui jugera s'il convient de les améliorer ou de les étoffer:
 - a) au stade du recrutement, signature par les nouveaux membres de la déclaration obligatoire concernant le respect du Code de conduite;
 - b) signature par le personnel de la déclaration annuelle obligatoire concernant le respect du Code de conduite;
 - c) suivi obligatoire de la formation et du cours de remise à niveau relatifs au Code de conduite;
 - d) suivi obligatoire de la formation et du cours de remise à niveau relatifs au programme de lutte contre le harcèlement;
 - e) mécanismes de signalement et lignes d'assistance téléphonique déjà établis et adresses courriels (Bureau de l'audit et de la surveillance et Bureau de la déontologie) disponibles sur l'intranet et sur le site web du FIDA;
 - f) obligation de signaler les comportements inacceptables;
 - g) obligation de coopérer sans réserve dans le cadre des enquêtes;
 - h) signalements anonymes et confidentiels;
 - i) signalement possible dans un délai d'un an à compter de la date à laquelle la faute a été commise; et

- j) régime de sanctions disciplinaires, y compris le renvoi devant les autorités nationales.
17. De plus, le FIDA est déterminé à intégrer dans ses opérations et les projets qu'il finance les obligations et les facteurs de risque relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et à encourager ses partenaires de tous niveaux à faire de même (administrations, secteur privé, cofinanceurs, etc.), afin de protéger les populations rurales vulnérables et de préserver l'intégrité de son mandat. Le redéploiement du personnel du FIDA dans divers lieux d'affectation favorisera la concertation sur les politiques et la prise de conscience et permettra d'appuyer l'action des pouvoirs publics visant à lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les projets financés par le Fonds.
18. Une éducation concernant ces questions et des programmes de formation spécifiques, notamment en ligne, seront mis au point et intégrés dans la formation déontologique obligatoire. Un autre aspect essentiel des mesures de prévention est la sensibilisation à l'échelle mondiale. Pour y contribuer, on transmettra des messages et on abordera des questions concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles lors de campagnes d'information ciblées conduites à l'intérieur et à l'extérieur du FIDA.
19. L'examen de l'approche actuellement adoptée par le FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement, de l'exploitation et des atteintes sexuelles offre au Fonds l'occasion de réaffirmer et de défendre ses valeurs fondamentales. De même, il permettra au FIDA de profiter des expériences d'autres organismes des Nations Unies fortement décentralisées, notamment celles qui ont leur siège à Rome. Le message du FIDA est sans équivoque: le harcèlement, l'exploitation et les atteintes sexuelles sous toutes leurs formes sont inacceptables et ne seront pas tolérées.