

Cote du document: EB 2018/124/R.41
Point de l'ordre du jour: 12
Date: 21 août 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 sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Sylvie Martin

Directrice du 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 Conseiller juridique
téléphone: +39 06 5459 2384
courriel: d.ronchetti@ifad.org

Giorgia Salucci

Chef, 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

Sheila Mwanundu

Spécialiste technique principal
Division des politiques et des résultats opérationnels
téléphone: +39 06 5459 2031
courriel: s.mwanundu@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre McGrenra

Chef de
l'Unité des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb@ifad.org

Conseil d'administration — Cent vingt-quatrième session
Rome, 11 – 13 septembre 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 sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

I. Introduction

1. À la suite de la publication du rapport du Secrétaire général des Nations Unies intitulé Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie (A/71/818), et guidé par les mesures et recommandations qui y sont proposées pour améliorer le dispositif à l'échelle du système des Nations Unies, le FIDA a pris des mesures concrètes afin de renforcer ses efforts de prévention et de répression pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans ses activités et ses opérations.
2. 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 du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, le FIDA a créé en janvier 2018 une équipe spéciale interdivisions chargée de ces questions. Menée par la Directrice du Bureau de la déontologie, l'équipe est composée de représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, du Bureau de l'audit et de la surveillance et de la Division de la communication. Par la suite, la Division des politiques et des résultats opérationnels et le Département des services institutionnels se sont joints à l'équipe spéciale pour contribuer à cette lutte dans le cadre des opérations et activités du FIDA.
3. Lors de la cent vingt-troisième session du Conseil d'administration, en avril 2018, l'équipe spéciale a présenté une mise à jour des mesures actuellement en place pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. De plus, l'équipe spéciale a présenté au Conseil un rapport actualisé sur des propositions de mesures destinées à renforcer encore l'approche du FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles¹.
4. Compte tenu de ses valeurs fondamentales, à savoir le respect, l'intégrité, le professionnalisme et la culture du résultat, ainsi que de sa mission, le FIDA a jugé nécessaire de disposer d'une politique efficace pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans ses activités et ses opérations. Dans le cadre de son mandat, l'équipe spéciale sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles a proposé une politique relative à la prévention et la répression de ces comportements.
5. La Politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles (ci-après Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles) a pour objectifs de définir les obligations du personnel du FIDA et des personnes titulaires d'un contrat de travail avec le Fonds, en ce qui concerne le harcèlement sexuel ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles, et de fixer les règles, les procédures et la démarche pour ce qui est de prévenir et de réprimer ces actes. Cette politique a été rendue publique le 11 avril 2018 et mise à disposition du Conseil d'administration comme document de référence.
6. Cette politique s'appuie sur les valeurs fondamentales du FIDA d'intégrité, de respect, de professionnalisme, et de la culture du résultat. Elle fournit des indications précises à tous les membres du personnel et autres individus travaillant

¹ Voir EB 2018/123/R.39.

pour le FIDA dont on attend qu'ils adhèrent à ces principes et se comportent de manière éthique dans l'exercice de leurs fonctions. Cela inclut l'obligation de s'abstenir de tout acte de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de signaler sans délai toute dénonciation portant sur de tels actes qui pourraient survenir au FIDA ou dans le contexte d'une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Cette Politique a été traduite dans les quatre langues officielles du Fonds et sera publiée sur le site web de l'institution.

7. Lors de sa cent vingt-troisième session, le Conseil a salué la mise à jour fournie par l'équipe spéciale sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, a noté la publication récente de la Politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et publié une déclaration de soutien aux efforts du FIDA pour renforcer ses procédures et politiques dans ce domaine, conformément à son engagement de tolérance zéro sur toutes les formes de harcèlement. Le Conseil a aussi encouragé l'équipe spéciale à entreprendre une enquête anonyme auprès du personnel pour déterminer les domaines à améliorer et suivre les efforts de prévention et de répression du FIDA.
8. Le présent document met à jour, pour le Conseil, les étapes franchies depuis avril 2018 par le FIDA pour répondre à la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

II. Mise à jour sur l'approche du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

Prévenir le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

9. Les risques d'atteinte à la réputation, qui vont de pair avec le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, ont été inclus dans l'architecture et la gestion des risques institutionnels du FIDA. Outre le renforcement des politiques et procédures internes, il est essentiel de se concentrer sur la prévention si l'on veut promouvoir une culture de respect et défendre les valeurs fondamentales du FIDA.
10. En mai 2018, le FIDA a rejoint l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) sur le harcèlement sexuel et a participé aux discussions concernant les propositions de recommandations de l'équipe spéciale, notamment l'harmonisation de la définition du harcèlement sexuel et le renforcement de la vérification des antécédents. À cette fin et par l'intermédiaire de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat, un projet de base de données de sélection est en cours de création, afin de recueillir des informations sur les individus ayant déjà un casier judiciaire en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, qui sera commun aux organisations. De plus, les organismes ayant leur siège à Rome ont renforcé leur collaboration en ce qui concerne la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
11. Dans sa Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, le FIDA renouvelle ses engagements à observer une politique de tolérance zéro s'agissant de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles, sur le lieu de travail ou en lien avec le travail exécuté au siège ou sur le terrain. À cette fin, des dispositions ont été introduites dans le système des ressources humaines pour veiller à ce que soit mené un contrôle approfondi des antécédents des candidats. Tous les candidats sont priés de mentionner tout casier judiciaire et, en particulier, tout antécédent de sanctions disciplinaire concernant des faits de harcèlement sexuel, exploitation ou atteintes sexuelles sur leur notice personnelle lorsqu'ils sollicitent un emploi auprès du Fonds. Les Lettres de nomination et autres contrats

de consultants ont été actualisés pour qu'y soit mentionnée la tolérance zéro du FIDA quant à l'application de la Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

12. Le FIDA se réserve le droit de révoquer une offre de poste s'il s'avère qu'un candidat a déjà été sanctionné pour harcèlement sexuel ou exploitation et atteintes sexuelles ou qu'il a fourni de fausses informations concernant de tels actes. Dans le cadre des procédures de nomination, tout nouveau membre du personnel est tenu de signer une déclaration dans laquelle il s'engage à respecter le Code de conduite, ladite déclaration contenant maintenant une référence expresse à la Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. 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.
13. Le FIDA tiendra un registre de son personnel et autres individus hors personnel, comme les consultants, détenteurs de contrats de travail avec le FIDA dont il serait découvert qu'ils ont commis des actes de harcèlement sexuel, exploitation ou atteintes sexuelles en lien avec les opérations et activités du FIDA.

Signalement des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et cadre d'appui

14. Se fondant sur les conclusions et recommandations du rapport de 2017 du Secrétaire général sur la sous-estimation dans les rapports, le FIDA a examiné ses dispositifs de notification pour s'assurer qu'ils sont accessibles, en particulier, aux personnes sur le terrain, y compris les personnels des bureaux de pays du FIDA et des pôles régionaux.
15. Le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'audit et de la surveillance disposent actuellement de lignes directes et d'adresses courriel confidentielles pour recevoir les allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de fraude, de corruption et autres comportement irréguliers ou inacceptables. Ces lignes directes et ces adresses courriels confidentielles figurent sur l'intranet du FIDA et sur le site web institutionnel. Ces deux Bureaux ont des pages et des liens web spécifiques, maintenant actualisés et rendus plus visibles sur le site web. Les lignes directes et les adresses courriels peuvent servir de moyens de notification confidentiels et anonymes.
16. Dans le contexte de sa décentralisation, le FIDA s'efforce d'élaborer d'autres canaux de notification des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Par l'intermédiaire du Bureau de la déontologie des responsables principaux seront nommés et formés, au sein des bureaux de pays et des pôles régionaux, à recevoir les allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles en lien avec les projets financés sur le terrain par le FIDA.
17. De même, bien que non soumise aux Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique du FIDA, toute plainte pour harcèlement sexuel ou exploitation et atteintes sexuelles déposée au moyen de ce mécanisme sera immédiatement communiquée au Bureau de la déontologie.
18. Soucieux de créer un environnement dans lequel les personnes se sentent en sécurité lorsqu'elles font état d'allégations, en 2017, le FIDA a mis en place des procédures de signalement pour encourager et protéger contre les représailles celles et ceux qui font état d'inquiétudes ou de soupçons de fautes impliquant le FIDA, notamment de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles. Ces procédures sont publiées et accessibles sur le site web du FIDA et ont été traduites dans les quatre langues officielles du Fonds.

19. Les personnes concernées peuvent solliciter un soutien auprès du Bureau de la déontologie, des fonctionnaires des ressources humaines, des supérieurs ou responsables, du conseiller du personnel – qui est aussi psychologue professionnel – et des représentants du personnel du Comité exécutif de l'Association du personnel du FIDA. Les bénéficiaires du projet, qui sont victimes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles sont soutenus par le canal des services, programmes et réseaux existants, conformément à la résolution de l'Assemblée générale relative à la "Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté".

Formation et sensibilisation

20. Le Bureau de la déontologie gère la formation obligatoire sur le Code de conduite et sur un programme de formation à la lutte contre le harcèlement. Dans le cadre de ses efforts pour mieux prévenir le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, le programme de lutte contre le harcèlement a été actualisé pour y introduire des références expresses au harcèlement sexuel. Ces programmes de formation peuvent être dispensés tant dans un dispositif de type salle de classe qu'en ligne afin que toute personne travaillant pour le FIDA puisse y avoir accès, qu'elle soit ou non présente sur un lieu d'affectation.
21. Dans le cadre des actions de prévention du FIDA et afin de mieux susciter les prises de conscience, un programme spécifique en ligne sur l'exploitation et les atteintes sexuelles a été développé sous la direction du Bureau de la déontologie. Ce programme de formation s'appuie sur des modules du même type adoptés par d'autres organismes des Nations Unies, notamment ceux ayant leur siège à Rome. La formation relative à l'exploitation et aux atteintes sexuelles a été adaptée au modèle opérationnel du FIDA et diffusée dans toute sa structure en tant que cours obligatoire du Bureau de la déontologie. L'adaptation de ce cours au FIDA a nécessité la collaboration de l'institution tout entière, sous l'égide de l'équipe spéciale sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, avec la contribution technique de la Division des technologies de l'information et des communications. Il est actuellement disponible en langue anglaise, et le sera sous peu en arabe, français et espagnol.
22. Le Bureau de la déontologie gère aussi une action de formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de l'académie des opérations et par l'intermédiaire de forums régionaux organisés par les divisions du Département de la gestion des programmes et du Département des opérations financières.
23. Ces cours permettront aux membres du personnel ainsi qu'aux autres personnes ayant des contrats de travail avec le FIDA de se sensibiliser aux valeurs du Fonds et aux principes décrits dans la Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Ils apporteront aussi des informations concrètes sur la façon de reconnaître les comportements inacceptables et ce que peut faire une personne lorsqu'elle se trouve en présence de ces types de comportements.
24. Les matériels de sensibilisation relatifs au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux atteintes sexuelles sont disponibles auprès du Bureau de la déontologie, sous la forme de brochures, cahiers, tapis de souris et médias interactifs. La Division de la communication lancera une campagne à vocation interne et externe, de sensibilisation au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.
25. Enfin, une enquête anonyme sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles sera réalisée auprès du personnel pour suivre la mise en œuvre des mesures prises par le FIDA afin de mieux prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et fournir des informations pertinentes sur les domaines appelant une plus grande attention.

Réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

26. Le FIDA dispose d'un cadre disciplinaire rigoureux consistant en un examen par le Bureau de la déontologie des allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et d'un solide mécanisme d'enquête assuré par le Bureau de l'audit et de la surveillance. Le personnel du FIDA et toute personne titulaire d'un contrat de travail du FIDA sont tenus de coopérer sans réserve à tout examen ou enquête relatifs à des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles et de répondre sans délai ni réserve aux demandes d'information. Il leur appartient en outre de fournir toute information supplémentaire pertinente dont le Bureau de l'audit et de la surveillance n'aurait pas connaissance, même si cela ne leur est pas expressément demandé. Un défaut de coopération à une enquête peut constituer une faute. Tous les membres du personnel et les personnes travaillant pour le FIDA sont tenus de signaler ces comportements et de faire preuve de coopération dès lors qu'ils en ont connaissance.
27. Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles se voient attribuer une priorité d'enquête élevée. De telles allégations ne font l'objet d'aucune limite de temps quant à leur signalement. Les enquêteurs de la section d'enquête du Bureau de l'audit et de la surveillance sont spécifiquement formés aux enquêtes relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Le processus disciplinaire se conforme dûment à la procédure établie et toute personne dispose d'un droit de réponse aux allégations de faute dans ce cadre.
28. Le cadre disciplinaire a été clarifié pour informer l'ensemble du personnel que tout acte avéré de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles est passible de renvoi sans préavis. Alors que toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont clairement définies comme des fautes par les Règles et procédures du FIDA, mention expresse est faite depuis 2017 des fautes relevant de l'exploitation et des atteintes sexuelles, sur la base de la définition émanant des Nations Unies.
29. Les membres du personnel en période probatoire dont il est établi qu'ils ont fourni de fausses informations concernant la perpétration d'actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles ne se verront pas confirmés dans leur nomination, qui sera résiliée. De même, les conditions des contrats destinés aux autres personnes travaillant pour le FIDA contiennent des clauses de résiliation de contrat pour des actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles. De plus, le Comité des sanctions peut décider de radier un individu détenteur d'un contrat de travail avec le FIDA s'il est établi qu'il a commis des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles. Lorsque le FIDA juge qu'il y a probablement infraction aux lois du pays, le FIDA peut renvoyer l'affaire devant les autorités nationales aux fins de poursuites judiciaires.

Intégration du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA

30. Le FIDA est déterminé à intégrer dans ses opérations et les projets qu'il finance les obligations et les facteurs de risque relatifs au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et à encourager ses partenaires de tous niveaux à faire de même afin de protéger les populations rurales vulnérables et de préserver l'intégrité de son mandat.
31. La conception des projets et programmes à financer par le FIDA intégrera l'évaluation des risques de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles et, de même, des indicateurs de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles seront introduits dans les missions de supervision.
32. Les Conditions générales applicables au financement du développement agricole seront modifiées pour clarifier le fait qu'il appartient aux bénéficiaires des financements du FIDA de l'informer immédiatement de toute allégation de

harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles qui leur est communiquée en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Lorsque le FIDA reçoit des allégations crédibles de telles fautes, il peut prendre des mesures appropriées. Il peut notamment demander la suspension immédiate de la personne en question des activités ou opérations financées ou gérées par le FIDA, dans l'attente de mesures ultérieures. En pareil cas, le FIDA peut aussi demander aux autorités nationales de mener une enquête dans le cadre d'une procédure pénale et de l'informer de leurs conclusions.

33. S'agissant des contrats commerciaux conclus avec le FIDA, les soumissionnaires devront divulguer toute condamnation, mesure disciplinaire ou autre sanction ou enquête antérieure en matière de harcèlement sexuel, exploitation ou atteintes sexuelles. Les contrats prévoient l'obligation de signaler immédiatement de tels incidents en relation avec une activité financée par le contrat. Ces allégations, si elles sont fondées, pourront constituer des motifs de résiliation immédiate du contrat et une éventuelle radiation par le Comité des sanctions.

III. Conclusion

34. L'examen de l'approche actuelle du FIDA sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles est pour l'institution une occasion de renforcer ses politiques et procédures et de réaffirmer sa culture de respect de ses valeurs fondamentales dans tous les lieux d'affectation. Très axé sur la formation et d'autres mesures préventives et avec le soutien de ses membres, de ses partenaires de tous niveaux, des gouvernements, et des bénéficiaires de ses financements ainsi que de ses cofinanceurs, le FIDA se joint aux efforts des Nations Unies, notamment les organismes ayant leur siège à Rome, pour réaffirmer son principe de tolérance zéro du harcèlement sexuel et de l'exploitation ou des atteintes sexuelles.