

Cote du document: EB 2021/132/R.12/Add.1
Point de l'ordre du jour: 10 a)
Date: 15 avril 2021
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Informations actualisées 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

Additif

Réponse de la direction aux observations formulées par les États membres

Conseil d'administration — Cent trente-deuxième session
Rome, 19-21 avril 2021

Pour: **Information**

Observations du Royaume-Uni	Réponse de la direction
<p>Plateforme interactive réservée aux États membres – nous notons avec satisfaction que des informations sont maintenant présentées sur la plateforme. Est-il prévu de développer cette section de la plateforme? Des liens ont-ils été établis avec le mécanisme de signalement en ligne des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles mis en place par le Secrétaire général et utilisé par le FIDA?</p>	<p>Le système de signalement rapide qui est accessible à partir de la plateforme interactive réservée aux États membres est utilisé exclusivement par le FIDA et a été conçu à la demande du Conseil d'administration. En plus de fournir des données sur chaque allégation crédible de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des membres du personnel du FIDA, ainsi que des personnes employées par des parties extérieures participant à la mise en œuvre d'opérations et d'activités financées par le Fonds, le système donne en temps opportun des informations anonymes sur l'état d'avancement et la conclusion des affaires.</p> <p>Le FIDA participe également au système de suivi établi par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, qui couvre exclusivement les signalements de cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</p>
<p>Recommandation du Comité d'aide au développement (CAD) – il importe de se féliciter de la participation du FIDA à la réunion du CAD. Le FIDA envisage-t-il d'adhérer à la recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel?</p>	<p>Le FIDA est déterminé à poursuivre ses efforts de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles conformément aux meilleures pratiques. À cette fin, il collabore activement avec les groupes de travail du système des Nations Unies, des autres organismes ayant leur siège à Rome et du réseau des institutions financières internationales (IFI) chargés des questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Il s'appuie également sur d'autres sources pertinentes, notamment le Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), dans le but de renforcer ses activités de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles.</p>
<p>Sondage 2019 sur la culture organisationnelle et l'engagement du personnel – le document indique que le FIDA formulera un plan d'action pour remédier aux problèmes constatés ou apporter les améliorations nécessaires. S'agira-t-il d'un plan d'action distinct? Sera-t-il communiqué aux États membres pour information?</p>	<p>La direction est déterminée à tenir le Conseil d'administration régulièrement informé des actions menées en vue d'améliorer la culture organisationnelle et a pris des mesures pour répondre aux préoccupations formulées par le personnel dans le cadre du sondage de 2019. Comme plusieurs des points recensés dans ce sondage sont similaires à ceux relevés dans le cadre du Sondage mondial du personnel de 2018, il est demandé aux membres du personnel de déterminer et de hiérarchiser, en fonction d'un calendrier précis, les différentes mesures concrètes qu'il convient de prendre face aux préoccupations nouvelles et aux problèmes non résolus. Par exemple, le personnel ayant demandé à jouir d'une plus grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, de nombreuses mesures de délégation de pouvoirs ont récemment été adoptées dans le cadre de l'action menée pour renforcer les bureaux de pays du FIDA, promouvoir un modèle opérationnel décentralisé et conférer une autonomie accrue au personnel à tous les niveaux. En plus d'appuyer l'autonomisation du personnel, le cadre révisé de délégation des pouvoirs accroît la responsabilisation des effectifs dans l'exercice de leurs fonctions de manière à assurer la bonne exécution du mandat du FIDA.</p>
<p>Mécanismes de signalement et de traitement des plaintes – il est indiqué dans le plan d'action que le FIDA a entrepris et continue d'examiner et de renforcer les mécanismes de signalement et de traitement des plaintes de manière à se conformer aux meilleures pratiques. Il serait utile d'obtenir de plus amples informations sur ce point et sur les progrès réalisés.</p>	<p>Il est essentiel, dans le cadre de l'action menée par le FIDA pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, de veiller à ce que les victimes et les autres personnes touchées aient connaissance des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes et y aient accès. Le FIDA, à l'instar d'autres institutions, a des lignes d'assistance téléphonique et des adresses électroniques confidentielles. Par ailleurs, les 20 coordonnatrices et coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, en poste dans divers lieux d'affectation, ont reçu une formation pour pouvoir recevoir les signalements et les transmettre sans délai au Bureau de la déontologie (ETH). ETH a récemment mis en place un mécanisme de signalement supplémentaire en ajoutant un numéro de téléphone mobile qui permet d'envoyer des messages</p>

	<p>sur WhatsApp. Grâce à sa participation au système des Nations Unies et au réseau des IFI, le FIDA se tient informé de l'expérience d'autres institutions concernant les mécanismes de traitement des plaintes. Des discussions sont en cours, au sein du système des Nations Unies, au sujet de la rationalisation et de l'harmonisation de la collecte de données sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</p>
<p>Coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles – serait-il possible de confirmer que les coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles du FIDA sont membres des réseaux/groupes de travail pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (c'est-à-dire des mécanismes de coordination des Nations Unies de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles) qui peuvent avoir été mis en place dans les pays?</p>	<p>Les coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ont pour mission de se concerter et de collaborer avec les équipes de pays des Nations Unies et de leur apporter leur concours dans ce domaine.</p>
<p>Collaboration pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles – il serait utile de disposer de plus amples informations sur la mesure consistant à « envisager la possibilité de prévoir une collaboration en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les accords et contrats passés par le FIDA, les organismes d'hébergement et les partenaires sur le terrain ».</p>	<p>Le FIDA examine la possibilité d'inclure des dispositions visant la collaboration en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les accords et les contrats de services passés par le FIDA, les organismes d'hébergement et les partenaires. Grâce à cette initiative, les bureaux extérieurs pourraient échanger des informations avec le partenaire d'accueil sur les mesures visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'échelon local, et promouvoir des initiatives communes à tous les niveaux dans différents lieux d'affectation.</p>
<p>Formation pilote à la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les ateliers de démarrage des projets – nous avons pris note avec satisfaction de l'achèvement de la formation pilote menée dans la région Afrique de l'Ouest et du Centre et souhaiterions échanger des informations sur les enseignements tirés.</p>	<p>La prestation d'une formation aux partenaires d'exécution s'inscrit dans le cadre d'une stratégie efficace de renforcement des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les opérations financées par le FIDA. Ce dernier a lancé un projet pilote dans la région Afrique de l'Ouest et du Centre et a inclus une formation à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention du personnel des projets dans le cadre d'ateliers consacrés, entre autres, au démarrage des projets. Cette expérience a montré que les partenaires du FIDA veulent mieux comprendre le rôle et les responsabilités qui leur incombent dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les opérations financées par le Fonds. D'autres divisions régionales du Département de la gestion des programmes assurent une formation à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Rapport de la Consultation sur la Douzième reconstitution des ressources du FIDA (Rapport sur FIDA12) indique que le FIDA s'est engagé à veiller à ce que 50% des membres d'unités de gestion achèvent la formation consacrée à la prévention du harcèlement sexuel, et de l'exploitation et des atteintes sexuelles pour les nouveaux projets. Afin de promouvoir le respect du principe de tolérance zéro, le Fonds a récemment publié un guide à l'intention des emprunteurs et des bénéficiaires du financement du FIDA intitulé « Prévention et répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles ». Ce guide complète les outils déjà utilisés à l'échelle de l'organisation pour faire mieux connaître au personnel des projets la politique du FIDA en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, notamment les exposés présentés lors des ateliers de démarrage, les</p>

	formations consacrées à la passation des marchés dans le cadre des projets, l'Académie des opérations et d'autres activités. Ce guide a été publié sur le site Web du FIDA et est mis à la disposition des partenaires d'exécution du Fonds.
--	--

Observations de la Suède	Réponse de la direction
<p>Nous notons avec satisfaction que le Plan d'action visant à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles pour la période 2020-2021 est régulièrement mis à jour et révisé de manière à inclure des mesures pertinentes, comme l'organisation de formations à la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre des ateliers de démarrage en 2021. Ce plan d'action étant le deuxième établi depuis l'adoption, en avril 2018, de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, le FIDA prévoit-il de formuler un plan d'action pour la période 2022-2023?</p>	<p>La direction est déterminée à établir tous les deux ans des plans d'action visant à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Plan d'action du FIDA visant à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles pour la période 2022-2023 sera transmis au Conseil d'administration conformément à la pratique établie.</p>
<p>Nous sommes également favorables à l'initiative visant à établir un plan d'action distinct pour s'attaquer aux problèmes recensés dans le sondage de décembre 2019 sur la culture organisationnelle, notamment la nécessité de décentraliser les pouvoirs et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous souhaiterions toutefois mieux comprendre les mesures envisagées ainsi que la manière dont les résultats seront suivis et évalués. Par exemple, un sondage complémentaire sur la culture organisationnelle sera-t-il réalisé?</p>	<p>La direction est déterminée à tenir le Conseil d'administration régulièrement informé des actions menées en vue d'améliorer la culture organisationnelle et a pris des mesures pour répondre aux préoccupations formulées par le personnel dans le cadre du sondage de 2019. Comme plusieurs des points recensés dans le sondage de 2019 sont similaires à ceux relevés dans le cadre du Sondage mondial du personnel de 2018, il est demandé aux membres du personnel de déterminer et de hiérarchiser, en fonction d'un calendrier précis, les différentes mesures concrètes qu'il convient de prendre face aux préoccupations nouvelles et aux problèmes non résolus. Par exemple, le personnel ayant demandé à jouir d'une plus grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, de nombreuses mesures de délégation de pouvoirs ont récemment été adoptées dans le cadre des efforts visant à renforcer les bureaux de pays du FIDA, à appuyer un modèle opérationnel décentralisé et à conférer une certaine autonomie au personnel à tous les niveaux. En plus d'appuyer l'autonomisation du personnel, le cadre révisé de délégation des pouvoirs accroît la responsabilisation des effectifs dans l'exercice de leurs fonctions de manière à assurer la bonne exécution du mandat du FIDA.</p>
<p>Comme indiqué lors de la cent trente et unième session du Conseil d'administration, nous souhaiterions également obtenir des informations actualisées sur l'élaboration d'un système permettant de communiquer rapidement aux États membres les allégations crédibles de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</p>	<p>La direction a fourni aux représentants des informations sur le système de signalement rapide des allégations crédibles de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui a été lancé en décembre 2020. Une page a été créée à cette fin sur la plateforme interactive réservée aux États membres, sur laquelle des informations anonymes concernant chaque allégation crédible de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles sont présentées. La direction s'engage également à fournir des informations sur l'état d'avancement et la conclusion des affaires sans toutefois compromettre la confidentialité des données et l'intégrité des processus internes.</p>

ω

Observations des Pays-Bas	Réponse de la direction
Le rapport mentionne à peine les questions relatives à la formation à la lutte contre le harcèlement sexuel. Quelle est la politique du FIDA dans ce domaine?	Le FIDA a une politique de tolérance zéro vis-à-vis des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui est clairement établie. Sa Politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, publiée en avril 2018, vise spécifiquement le harcèlement sexuel. Il bénéficie, de surcroît, de solides procédures d'enquête ainsi que des mécanismes disciplinaires et de sanction qui lui permettent de traiter ce type d'allégations. La prévention est un aspect essentiel de la stratégie qu'il a adoptée pour lutter contre le harcèlement sexuel. La formation obligatoire à la lutte contre le harcèlement sexuel, qui est dispensée en ligne, s'inscrit dans le cadre du programme de formation conçu à cette fin et fait également partie de la formation en ligne à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Tous les membres du personnel et agents hors personnel nouvellement engagés sont tenus de suivre ces modules de formation obligatoires dans un délai de deux mois suivant leur prise de fonctions. Tous les membres du personnel et agents hors personnel ayant reçu ces formations doivent renouveler leur certification à l'issue d'une période de trois ans. Le système du FIDA en matière d'évaluation annuelle de la performance exige de surcroît que toutes les formations obligatoires soient suivies et répétées en temps opportun. Le FIDA organise par ailleurs des campagnes de sensibilisation et affiche des messages sur son intranet dans le but de rappeler à son personnel sa politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et les procédures à suivre pour signaler les allégations dans ce domaine. Il propose aussi des formations à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention des partenaires d'exécution dans le cadre d'ateliers organisés au niveau des projets.
Le FIDA a-t-il l'intention de répéter le sondage de 2019 sur le harcèlement sexuel et la culture organisationnelle, et comment donnera-t-il suite à cette dernière?	Plusieurs des points recensés dans le sondage de 2019 sont similaires à ceux relevés dans le cadre du Sondage mondial du personnel de 2018. La direction mène actuellement un sondage pour demander au personnel de déterminer et hiérarchiser les différentes mesures concrètes, en fonction d'un calendrier précis, face aux préoccupations nouvelles et aux problèmes non résolus. La direction a également entrepris de revoir le cadre de délégation des pouvoirs dans le but de poursuivre le processus de délégation et de décentralisation de la prise de décisions, car le sondage de 2019 a clairement montré le désir d'une plus grande autonomie à l'échelle de l'organisation. L'Association du personnel du FIDA sera consultée, et tous les collègues auront la possibilité d'établir l'ordre de priorité des mesures qu'ils ou elles souhaiteraient voir adopter.
Le FIDA a dispensé à 380 membres de son personnel une formation axée sur la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au cours des trois à quatre derniers mois. Combien de membres du personnel et autres agents est-il prévu de former à brève échéance? Combien de personnes recevront-elles une formation axée sur le harcèlement sexuel?	Tous les membres du personnel et agents hors personnel nouvellement engagés sont tenus de suivre une formation en déontologie dans un délai de deux mois suivant leur prise de fonctions. Cette dernière recouvre le programme obligatoire de formation sur le harcèlement, qui comprend le harcèlement sexuel, ainsi que la formation en ligne à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. ETH surveille également la conformité du programme d'actualisation des connaissances dans le cadre duquel tous les membres du personnel et agents hors personnel doivent renouveler leur certification après une période de trois ans. Le système du FIDA en matière d'évaluation annuelle de la performance exige de surcroît que toutes les formations obligatoires en déontologie soient suivies et répétées en temps opportun.
Nous encourageons le recours à la base de données ClearCheck; le FIDA pourrait-il expliquer de quelle manière il utilise cette dernière?	Le FIDA prend une part active à l'initiative de la base de données ClearCheck. Cette base de données, qui permet de repérer quiconque aurait commis des actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que la Liste des sanctions du Conseil de sécurité des Nations Unies sont consultées dans le but

Observations des Pays-Bas	Réponse de la direction
	de vérifier les antécédents de tout candidat présélectionné avant l'examen des candidatures par le Comité de nomination et de promotion. Conformément au protocole établi par l'Organisation des Nations Unies, le FIDA contribue aussi à la base de données ClearCheck en se tenant prêt à répondre aux questions d'autres organisations concernant la présence ou non, dans la base de données, de personnes candidates à un poste dans leurs services.
En ce qui concerne la section C, le FIDA pourrait-il donner plus de détails sur sa collaboration avec l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), et indiquer les objectifs et les mesures concrètes prévues?	Le FIDA participe aux travaux de l'Équipe spéciale du CCS chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel. L'Équipe spéciale a été constituée en 2017 par le Secrétaire général dans le but de formuler une approche commune à l'échelle du système des Nations Unies pour lutter contre le harcèlement sexuel. Depuis sa formation, l'Équipe spéciale a présenté des recommandations de fond au CCS dans les domaines de l'élaboration des politiques, de la responsabilité, de l'assistance et de la communication. Les recommandations du CCS sont incluses dans le Plan d'action visant à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles établi par le FIDA, et elles sont déjà mises en œuvre ou sont en voie de l'être. Par exemple, le FIDA a décidé de s'associer à l'initiative de la base de données ClearCheck en 2019 et a publié les Directives visant à prévenir le harcèlement, y compris sexuel, et la discrimination dans le cadre des manifestations du FIDA (dans le droit fil de la proposition du CCS). Le Fonds vient aussi de publier un guide sur la prévention et la répression du harcèlement, y compris sexuel, à l'intention des responsables et des superviseurs dans le but de les aider à détecter, traiter et rapidement régler les affaires de harcèlement, y compris sexuel, sur le lieu de travail. Le programme de travail pour 2020-2021 de l'Équipe spéciale du CCS comprend: i) un examen des mesures en vigueur dans le système des Nations Unies relativement à l'application d'une approche axée sur les victimes, et la formulation de propositions visant à aider les institutions des Nations Unies à renforcer leurs propres politiques et procédures dans ce domaine; ii) la mise au point d'une stratégie de communication efficace et proactive pour promouvoir un système des Nations Unies à l'abri de toute forme de harcèlement.