

Cote du document: EB 2022/135/R.3
Point de l'ordre du jour: 4 a)
Date: 29 mars 2022
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination

Note à l'intention des représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

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

Bruce Murphy
Chef
Équipe chargée du contenu institutionnel
et de la communication régionale
Division de la communication
téléphone: +39 06 5459 2693
courriel: b.murphy@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre Mc Grenra
Cheffe
Gouvernance institutionnelle
et relations avec les États membres
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb@ifad.org

Conseil d'administration — Cent trente-cinquième session
Rome, 25-27 avril 2022

Pour: **Examen**

1. Après la publication de la Stratégie et du Plan d'action du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine, le FIDA a créé, en 2020, une équipe spéciale interdivisions placée sous la direction conjointe de la Division de la communication et du Bureau de la déontologie. L'équipe spéciale a élaboré un plan d'action institutionnel propre au FIDA, fondé sur la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine (voir l'annexe I).
2. Il était prévu dans ce plan d'action – comme cela était le cas dans la matrice des engagements et des mesures contrôlables associée à la Douzième reconstitution des ressources du FIDA¹ également – de concevoir un sondage à l'échelle du Fonds pour déterminer les causes profondes et les éléments moteurs des discours de haine, de la discrimination et du racisme, en vue de s'y attaquer. Le sondage a été réalisé au quatrième trimestre 2021 afin de recueillir des informations dans l'ensemble du FIDA sur la prévalence et les sources des discours de haine, de la discrimination et du racisme en rapport avec le Fonds et l'environnement de travail. On trouvera dans le présent document les principaux résultats du sondage.
3. S'agissant du premier sondage de ce type, le FIDA a lancé une procédure de passation de marché en vue de sélectionner un prestataire de services de sondage possédant une expérience significative dans ce domaine. Les questions du sondage ont été élaborées sous la direction du prestataire de services sélectionné, en tenant compte le cas échéant, des questions d'autres sondages du FIDA ou d'autres organisations. Sur la base de ces éléments, le prestataire de services a proposé une liste d'institutions de référence.
4. Le sondage comportait 15 questions: 10 sur le racisme et la discrimination, et 5 sur les discours de haine (voir l'annexe II). Étant donné qu'aucun autre organisme des Nations Unies ni aucune institution de référence n'ont mené de sondages sur les discours de haine, les questions ont été rédigées en fonction du plan d'action du FIDA, de la Stratégie des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine et des préconisations du prestataire de services.
5. Le sondage comportait aussi des questions de suivi dans un menu déroulant. Les personnes interrogées pouvaient ainsi indiquer la cause à laquelle elles attribuaient le comportement dont elles avaient été victimes ou témoins (race, couleur de peau, ascendance, origine ethnique, sexe, âge ou orientation sexuelle, par exemple). L'équipe spéciale a été chargée d'examiner et de valider les questions définitives. Le FIDA a lancé une vaste campagne de communication pour promouvoir le sondage et le mettre en valeur, afin de recueillir le plus grand nombre de réponses.
6. Le prestataire de services a réalisé le sondage du 2 au 26 novembre 2021 auprès des membres du personnel du FIDA, y compris les non-fonctionnaires (consultants et stagiaires titulaires d'un contrat de trois mois minimum) et les fournisseurs. Sur un total possible de 1 518 personnes, 637 ont répondu au sondage, soit un taux de réponses de 42%. Ce taux est comparable à celui du sondage réalisé en 2019 sur la culture organisationnelle au FIDA (44%). En outre, il est plus élevé chez les fonctionnaires (57%) que chez les autres, ce qui est comparable, encore une fois, au sondage de 2019 (57%). Le prestataire de services, sur la base de son expérience, a jugé le taux de réponses satisfaisant.
7. Afin de garantir la confidentialité et l'anonymat de leurs réponses, les personnes interrogées ont été informées que seul le prestataire de services y avait accès. L'analyse initiale des résultats a permis de définir les domaines auxquels il était nécessaire de prêter une attention immédiate.

¹ Rapport de la Consultation sur la Douzième reconstitution des ressources du FIDA – Reprise, reconstruction, résilience (GC 44/L.6/Rev.1).

8. **Racisme et discrimination.** Dans l'ensemble des effectifs du FIDA, les personnes interrogées étaient 57% à estimer que les personnes travaillant au FIDA sont traitées sur un pied d'égalité, et 22% d'avis inverse. Les principales causes d'inégalité citées étaient, dans l'ordre: la nationalité d'origine (57%), le sexe (50%), l'âge (34%) et l'origine ethnique (30%). Les résultats étaient meilleurs que dans les institutions de référence et inférieurs à la valeur médiane. Parmi les personnes interrogées, 53% avaient le sentiment que leur race, leur couleur de peau, leur ascendance, leur nationalité d'origine ou leur origine ethnique n'avaient pas nui à leur autorité en tant que supérieurs hiérarchiques; 6% étaient d'avis contraire et 41% ne se sont pas prononcés.
9. Soixante-dix-neuf pour cent des personnes interrogées ont signalé n'avoir subi aucun traitement dévalorisant ou humiliant de la part de collègues au cours des 12 derniers mois, 11% signalant le contraire. Parmi ce dernier groupe, 43% des réponses attribuaient les faits à d'autres facteurs que le sexe, la nationalité d'origine, l'origine ethnique, la race et l'âge, au premier rang desquels les relations personnelles (40%). Treize pour cent des répondants avaient été témoins de traitements dévalorisants ou humiliants de la part de collègues à l'encontre d'autres collègues au cours des 12 derniers mois, l'abus de pouvoir, suivi par le sexe, étant la principale raison avancée (35,7%).
10. En ce qui concerne le signalement de ces incidents, 82% des répondants ont indiqué leur intention de dénoncer les situations de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge s'ils en étaient témoins au sein du FIDA (résultat similaire à celui obtenu lors du sondage de 2019 sur le lieu de travail).
11. Quatre-vingt-un pour cent des personnes interrogées ont estimé qu'elles n'avaient pas été tenues à l'écart des réunions, des discussions ou des décisions en raison de leur race, de leur couleur de peau, de leur nationalité d'origine ou de leur origine ethnique. De plus, 72% considéraient que les évaluations de leur performance étaient équitables et impartiales, chiffre en nette augmentation (19%) par rapport aux résultats du Sondage mondial du personnel de 2018.
12. Dans l'ensemble, les réponses variaient beaucoup en fonction de l'ancienneté au sein du FIDA. Les répondants ayant cinq ans ou moins d'ancienneté au FIDA avaient une opinion sensiblement plus positive. À l'inverse, ceux avec plus de six ans d'ancienneté avaient une vision plus négative.
13. **Discours de haine.** Globalement, en ce qui concerne les questions ayant trait aux discours de haine, les personnes interrogées ont déclaré n'avoir pas été ni victimes ni témoins d'une situation de ce type (respectivement 98% et 95%) dans le cadre de leur travail au FIDA au cours des 12 derniers mois. Les personnes ayant signalé avoir été victimes (2%, soit 13 personnes) ou témoins (5%, soit 32 personnes) ont précisé que les discours de haine étaient proférés oralement (plutôt que par écrit) par un ou une collègue du FIDA et étaient le plus fréquemment perçus comme fondés sur le sexe ou la nationalité d'origine.
14. Au total, 14% des répondants ont estimé que les discours de haine à l'encontre de certains groupes ou individus d'un État membre avaient une incidence sur leur travail au sein du FIDA et le dévalorisaient tandis que d'autres ont déclaré qu'ils se traduisaient par une baisse de la performance et de la productivité.
15. Les taux de réponses positives concernant les questions sur le racisme et la discrimination ont varié de 71 à 82%, sauf pour la question sur l'égalité de traitement au FIDA dont le taux de réponses a été de 57%. Cependant, il convient de noter que certains résultats ont été inférieurs à ceux des institutions de référence.

16. Pour ce qui est des mesures de suivi, l'équipe spéciale examinera le plan d'action institutionnel afin de déterminer la nécessité de le réviser en fonction des résultats du sondage. Si tel est le cas, elle proposera un plan d'action révisé au Comité exécutif de gestion. En outre, la direction a décidé de partager les résultats du sondage institutionnel en interne avec le personnel du FIDA.

Résumé du projet d'approche et de plan d'action du FIDA pour la lutte contre les discours de haine

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétaire général a demandé à tous les organismes des Nations Unies de formuler un plan relatif à la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine. Le Secrétaire général a nommé sa Conseillère spéciale pour la prévention du génocide et l'a chargée de diriger la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action, face à la montée des discours de haine partout dans le monde et dans le contexte mondial plus général de la recrudescence de la polarisation et de l'intolérance. Les objectifs de la stratégie et du plan d'action sont les suivants: « Aider le système des Nations Unies à s'attaquer aux causes profondes et aux éléments moteurs des discours de haine » et « Aider le système des Nations Unies à répondre efficacement aux conséquences sociétales des discours de haine ». La stratégie et le plan d'action donnent aux organismes des Nations Unies des indications utiles pour comprendre ce mal insidieux et mieux le combattre en redoublant d'efforts aux niveaux mondial et national. La Division de la communication et le Bureau de la déontologie ont été désignés comme coresponsables du plan adopté par le FIDA pour répondre à la demande du Secrétaire général. Les coresponsables ont mis en place une équipe spéciale interdépartementale composée de représentants des divisions suivantes: Division des services administratifs, Division recherche et évaluation de l'impact, Division des ressources humaines, Bureau du Conseil juridique, Division de l'engagement, des partenariats et de la mobilisation des ressources à l'échelle mondiale, Division des politiques et des résultats opérationnels, Division des technologies de l'information et des communications et Division environnement, climat, genre et inclusion sociale. L'équipe spéciale a débattu du champ couvert par ses travaux, des objectifs et des premières étapes. Des représentants de l'Unité d'appui sur le terrain et de l'Association du personnel du FIDA ont été invités à participer pour permettre à l'équipe spéciale de bénéficier des points de vue du terrain et du personnel. Ce groupe élargi s'est réuni à plusieurs reprises en 2019 et en 2020. Lors de l'élaboration du plan d'action, des membres de l'équipe spéciale interdépartementale ont pris contact avec les autres organismes ayant leur siège à Rome pour étudier les possibilités de collaboration. En 2020, le Comité exécutif de gestion a approuvé le plan d'action proposé.

Objectifs du FIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un plan d'action, fondés sur la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine, qui soient adaptés au mandat, aux valeurs, à la gouvernance et au Code de conduite du FIDA, ainsi qu'à son personnel, à ses opérations dans les pays et à ses partenaires externes. • Présenter les stratégies et plans d'action des Nations Unies et du FIDA à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux non-fonctionnaires (par exemple les consultants et les stagiaires), aux États membres et aux autres partenaires. • Utiliser le matériel conçu dans le cadre ou sur la base de la stratégie et du plan d'action des Nations Unies.
Publics ciblés	<ul style="list-style-type: none"> • Public principal – public interne: ensemble du personnel du FIDA, indépendamment du lieu d'affectation ou du type de contrat, y compris la direction et le personnel chargé de la concertation sur les politiques avec les partenaires du FIDA • Public secondaire – public externe: États membres du FIDA et autres partenaires
Approche	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter au Comité exécutif de gestion un projet de stratégie et de plan d'action du FIDA, fondé sur la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine. Une fois le projet approuvé, donner des informations à ce sujet au personnel du FIDA et aux États membres.
<p>Première phase: présentation en interne de la notion de discours de haine et du projet de plan. L'approche de communication interne fera appel à divers supports de communication internes et favorisera le dialogue dans les deux sens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Étape 1: rédiger et envoyer une lettre adressée par le Président du FIDA au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour informer ce dernier sur ce que le FIDA prévoit de faire afin de répondre à sa demande, et décrire les mesures prises jusque-là. • Étape 2: rédiger et envoyer une lettre adressée par les directrices de la Division de la communication et du Bureau de la déontologie à la Conseillère spéciale pour la prévention du génocide et transmettre le plan d'action. • Étape 3: concevoir un billet de blog du Président et le poster sur l'intranet en vue: i) de diffuser la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine; ii) d'informer le personnel qu'une équipe spéciale interdépartementale placée sous la direction conjointe de la Division de la communication et du Bureau de la déontologie a été créée pour élaborer le propre plan d'action du FIDA. • Étape 4: concevoir des messages clés sur la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine, à l'intention du Comité exécutif de gestion et des directeurs en les invitant à échanger les points de vue à ce sujet avec le personnel au cours de leurs réunions de département ou de division.

	<ul style="list-style-type: none"> • Étape 5: diffuser sur l'intranet du FIDA des informations sur la question et sur les mesures prévues, à l'intention du personnel et du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. • Étape 6: informer les États membres de la demande du Secrétaire général et leur présenter le plan du FIDA sur la plateforme interactive qui leur est réservée. • Étape 7: créer des supports numériques d'information et d'éducation s'inspirant des produits de l'Organisation des Nations Unies. • Étape 8: afficher sur le site Web du FIDA les approches adoptées par l'Organisation des Nations Unies et par le Fonds pour lutter contre les discours de haine.
<p>Deuxième phase: évaluation et suivi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avec l'aide des divisions et des départements concernés et du prestataire de services, réaliser un sondage permettant aux membres du personnel de prendre conscience de leur expérience personnelle des discours de haine et d'évaluer la mesure dans laquelle ce type de discours est tenu sur leur lieu de travail, y compris s'ils ont été témoins d'incidents de ce type mettant en cause des partenaires du FIDA ou des fournisseurs sous contrat avec le FIDA. • Tirer des enseignements des résultats et les prendre en compte dans le plan d'action. • Rendre compte des conclusions à la direction et au Conseil d'administration. • Solliciter la formulation de recommandations sur les moyens de lutter contre les discours de haine et, en dernier ressort, de les éliminer. • Tenir le personnel informé en utilisant l'intranet et proposer, dès que possible, l'organisation d'une réunion interactive sur le thème des discours de haine. • Avec l'aide des divisions concernées, surveiller les discours de haine sur les plateformes numériques publiques liées aux opérations et aux activités du FIDA.
<p>Troisième phase: éducation et vulgarisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser ou adapter les supports et les modules de formation de l'Organisation des Nations Unies. • S'il y a lieu, élaborer des modules de formation propres au FIDA pour lutter contre les discours de haine et veiller à ce que la formation soit suivie de bout en bout. • En consultation avec les départements et les divisions concernés, créer des mécanismes de soutien aux victimes ou améliorer ceux qui existent. • Surveiller régulièrement la situation dans l'organisation au moyen de sondages réalisés sur l'intranet.

Questions sur le racisme et la discrimination

1. Au FIDA, les personnes sont traitées sur un pied d'égalité.
2. J'ai le sentiment que je dois redoubler d'efforts par rapport à mes collègues pour que mon travail soit reconnu par mon supérieur ou ma supérieure hiérarchique à cause de ma race, de ma couleur de peau, de mon ascendance, de ma nationalité d'origine ou de mon origine ethnique.
3. J'estime avoir été écarté-e des réunions, discussions et décisions qui ont une incidence directe sur mon travail en raison de ma race, de ma couleur de peau, de mon ascendance, de ma nationalité d'origine ou de mon origine ethnique.
4. Mon organisation s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion et attache une grande importance aux différents points de vue, expériences, parcours, connaissances et approches de l'ensemble de son personnel.
5. J'ai le sentiment que les missions sont réparties équitablement entre les collègues indépendamment de leur race, de leur couleur de peau, de leur ascendance, de leur nationalité d'origine ou de leur origine ethnique.
6. J'ai le sentiment que l'on sape mon autorité en tant que supérieur-e hiérarchique en raison de ma race, de ma couleur de peau, de mon ascendance, de ma nationalité d'origine ou de mon origine ethnique.
7. Les évaluations de ma performance sont équitables et impartiales.
8. Si j'étais témoin d'une situation de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge au sein du FIDA, je la signalerais.
9. Au cours des 12 derniers mois, j'ai été personnellement traité-e de manière dévalorisante ou humiliante par des collègues.
10. Au cours des 12 derniers mois, j'ai été témoin de collègues traitant d'autres collègues de manière dévalorisante ou humiliante.

Questions sur les discours de haine

11. Au cours des 12 derniers mois, j'ai fait l'objet de discours de haine dans le cadre de mon travail au FIDA.
12. Au cours des 12 derniers mois, j'ai été témoin d'incidents de discours de haine dans le cadre de mon travail au FIDA.
13. Au cours des 12 derniers mois, j'ai eu connaissance d'une situation liée à des discours de haine à l'encontre de certains groupes ou individus d'un État membre du FIDA dans le cadre de mon travail au sein de cette institution.
14. Les discours de haine à l'encontre de certains groupes ou individus d'un État membre du FIDA ont une incidence sur mon travail au sein de cette institution.
15. Je sais qui contacter pour signaler un incident lié à des discours de haine au FIDA.

En fonction des questions posées et des réponses fournies, les répondants avaient accès à des menus déroulants comportant les options ci-après, ainsi qu'à une zone de texte libre (s'ils sélectionnaient l'option « Autres ») afin de donner plus de détails:

- i) Motif de la discrimination ou des discours de haine dont vous avez été victime ou témoin:
 - Âge
 - Handicap
 - Origine ethnique
 - Sexe
 - Identité de genre
 - Nationalité d'origine
 - Caractéristiques physiques
 - Race
 - Religion
 - Orientation sexuelle
 - Autres facteurs personnels
 - Je ne sais pas

- ii) Auteur des discours de haine dont vous avez été victime ou témoin:
 - Collègue du FIDA
 - Fournisseur sous contrat avec le FIDA
 - Autorité gouvernementale ou représentant des pouvoirs publics
 - Autres (par exemple, ONG, membres du personnel d'un autre organisme des Nations Unies, membres du personnel d'une institution financière internationale)

- iii) Source des discours de haine dont vous avez été victime ou témoin:
 - Courriel
 - Réseaux sociaux
 - Discussion orale
 - Journal/revue/documents/autre support imprimé
 - Autres