
**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**

Cote du document: EB 2022/137/R.15

Point de l'ordre du jour: 10 a)

Date: 8 novembre 2022

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à examiner les 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.

Questions techniques:

Sylvie Martin

Directrice

Bureau de la déontologie

courriel: s.martin@ifad.org

I. Introduction

1. En réponse à la stratégie du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies visant à renforcer les mesures de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble des opérations et activités financées par le système des Nations Unies, la direction du FIDA a mis sur pied une équipe spéciale chargée de ces questions. Dirigée par la Directrice du Bureau de la déontologie (ETH), l'équipe regroupe des représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, du Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO), de la Division de la communication, du Département de la gestion des programmes et du Département des services institutionnels. Depuis avril 2018, l'équipe spéciale présente, chaque session du Conseil d'administration¹, un rapport sur la mise en œuvre des plans d'action du FIDA contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Elle rend également compte des mesures concrètes prises pour accorder l'approche du FIDA avec la stratégie du Secrétaire général, comme décrit dans le rapport intitulé « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie » (A/71/818).
2. Depuis la publication de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles (ci-après « la Politique ») en 2018, le Fonds a mis en œuvre les plans d'action 2018-2019 et 2020-2021; le plan d'action couvrant la période 2022-2023 est en cours (annexe I). Des mesures ont été prises pour rendre les stratégies, les procédures, les contrats et les lettres de nomination plus rigoureux, et le personnel et les partenaires d'exécution du FIDA sont systématiquement formés. L'obligation de respecter la Politique a été étendue aux emprunteurs et bénéficiaires du financement du FIDA au moyen de modifications apportées aux Conditions générales applicables au financement du développement agricole et aux Directives du FIDA pour la passation des marchés relatifs aux projets.
3. Conformément aux pratiques antérieures, le plan d'action couvrant la période 2022-2023 a été communiqué au Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Le Président du FIDA envoie au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies une lettre de fin d'année de la direction sur les activités de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi qu'un compte rendu sur les allégations dans ce domaine. Une copie de cette lettre est disponible sur la plateforme interactive réservée aux États membres.

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

A. Prévention et répression

4. Le Fonds poursuit ses activités de prévention à l'intention des fonctionnaires et des autres personnes titulaires d'un contrat du FIDA, ainsi qu'auprès des partenaires d'exécution. Les personnes travaillant pour le FIDA, qu'elles aient ou non statut de fonctionnaire, sont tenues de suivre un cours de formation en ligne obligatoire sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et de renouveler leur certification tous les trois ans dans le cadre du programme d'actualisation des connaissances. En outre, le processus d'évaluation de la performance des fonctionnaires ne peut être clôturé qu'une fois qu'ils ont suivi la formation dans son

¹ Voir les documents [EB 2018/123/R.39](#), [EB 2018/124/R.41](#), [EB 2018/125/R.14](#), [EB 2019/126/R.39](#), [EB 2019/127/R.42](#), [EB 2019/128/R.51](#), [EB 2019/129/R.5](#), [EB 2020/130/R.4](#), [EB 2020/131/R.2](#), [EB 2021/132/R.12](#), [EB 2021/133/R.17](#), [EB 2021/134/R.23](#), [EB2022/135/R.14](#), [EB 2022/136/R.16](#).

intégralité. Le FIDA est la seule institution financière internationale à avoir lié la clôture de l'évaluation de la performance des membres du personnel à l'achèvement de la formation en ligne obligatoire sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.

5. Les partenaires d'exécution sont également formés à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de séances organisées par visioconférence. Des supports adaptés ont été spécialement mis au point pour le personnel des projets, notamment une fiche de sensibilisation (intitulée « Il n'y a pas d'excuse! »)² rappelant le contenu de la Politique et les principes essentiels définis par le Comité permanent interorganisations et un guide sur la Politique à l'attention des emprunteurs et des bénéficiaires du financement du FIDA³. Ces supports sont systématiquement distribués à l'ensemble des participants.
6. En octobre 2022, 785 personnes travaillant pour le FIDA, fonctionnaires ou non, ont suivi la formation en ligne obligatoire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles (taux d'achèvement de 98%) ainsi que le module autonome sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, au moment où elles ont été engagées ou dans le cadre du programme d'actualisation des connaissances. En outre, quelque 960 membres du personnel des projets dans 22 pays ont assisté à une séance de formation en présentiel, assurée par ETH, sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.
7. En 2022, le programme de coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles a été étendu à l'ensemble des bureaux de pays, et 75 membres du personnel ont été spécialement formés par ETH pour assurer cette fonction. ETH continue d'appuyer les activités des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et en particulier celles des coordonnateurs résidents et d'autres partenaires locaux, en concertation avec les équipes de pays des Nations Unies. ETH assure le suivi du programme pour veiller à ce que les coordonnateurs et suppléants récemment désignés bénéficient de la formation adéquate.
8. L'utilisation du système de base de données sécurisé « Clear Check » des Nations Unies pour vérifier si les candidats à un emploi au FIDA ont des antécédents d'inconduite sexuelle fait partie intégrante de la démarche de prévention du Fonds. Tous les candidats sont tenus de préciser dans leur dossier de candidature s'ils ont fait l'objet d'une enquête ou d'une sanction pour inconduite sexuelle. Le Fonds est déterminé à renforcer la vérification des antécédents, y compris par l'intermédiaire de One HR, un centre de services des Nations Unies. Les États membres sont informés rapidement et de manière confidentielle sur la plateforme interactive qui leur est réservée de toutes les allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles crédibles qui sont reçues. Les informations de la plateforme sont également mises à la disposition des personnes travaillant pour le FIDA.
9. ETH continue de mener des initiatives pour sensibiliser encore, en interne et en externe, à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et une vidéo de présentation des actions du FIDA et de leur impact sur le terrain est en cours d'élaboration. La session d'orientation sur l'institution organisée par ETH à l'intention des nouveaux membres du personnel comprend des séances d'information sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et diverses initiatives de sensibilisation sont consacrées aux membres du personnel des bureaux de pays.

² [Fiche de sensibilisation « Il n'y a pas d'excuse ».](#)

³ [Guide à l'attention des Emprunteurs et des Bénéficiaires du financement du FIDA.](#)

10. Le signalement d'une conduite sexuelle peut être effectué par différents moyens. ETH et AUO disposent de lignes d'assistance téléphonique et d'adresses électroniques confidentielles; ETH les a en outre complétées par un numéro de téléphone mobile équipé de WhatsApp. Dans l'ensemble des bureaux de pays, les 75 coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, ainsi que leurs suppléants, recueillent également les signalements et se mettent rapidement en rapport avec ETH. Il n'y a pas de délai limite pour signaler un cas présumé d'inconduite sexuelle, et il est possible de le faire de manière anonyme. Des outils supplémentaires sont à l'étude pour le signalement des cas de harcèlement sexuel, notamment une application dotée des fonctionnalités de protection et de confidentialité nécessaires.
11. Un cas avéré d'inconduite sexuelle entraîne la sanction la plus sévère, à savoir le renvoi sans préavis, et un signalement aux autorités nationales. Il justifie en outre la résiliation par le FIDA des contrats commerciaux ou contrats de consultant et la radiation de la personne mise en cause. Les actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles commis par un représentant ou une représentante de l'emprunteur ou du bénéficiaire peuvent entraîner la suspension des demandes de retrait du compte de prêt et du compte de don si le Fonds détermine qu'aucune action rapide et appropriée n'a été prise une fois les actes notifiés.

B. Intégration de la politique de tolérance zéro à l'égard des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA

12. Depuis l'adoption de la Politique en avril 2018, des documents ont été élaborés pour informer le personnel du FIDA ainsi que les parties aux projets de leurs obligations respectives. Un accent particulier est mis sur l'obligation de signaler les allégations d'inconduite sexuelle de manière à permettre au Fonds de prendre des mesures pour protéger la victime présumée et d'obtenir son consentement éclairé pour procéder à l'examen du cas et passer aux étapes suivantes.
13. Pour mieux définir les normes générales de conduite attendues des parties participant à l'exécution des projets financés par le FIDA, ETH a dirigé l'élaboration et la distribution d'un code de conduite type. Le Code a été rendu public sur le site Web du FIDA⁴ dans les quatre langues officielles du Fonds, et figure en tant que modèle de document dans les manuels d'exécution des projets.
14. À sa cent trente-septième session, le Conseil d'administration est invité à approuver des modifications aux Conditions générales applicables au financement du développement agricole. Parmi ces modifications figure la proposition d'inclure l'obligation pour les partenaires d'exécution de veiller à ce que la conduite du personnel qu'ils emploient pour mener à bien les projets obéisse aux règles déontologiques les plus exigeantes. Parallèlement aux règles énoncées dans la Politique qui sont déjà intégrées dans les Conditions générales, cette obligation générale précise les attentes du FIDA en ce qui concerne la conduite des parties chargées de l'exécution des projets qu'il finance.

III. Conclusion

15. Le FIDA est déterminé à continuer de définir et d'appliquer les meilleures pratiques dans le cadre de sa collaboration permanente avec les autres organismes ayant leur siège à Rome et de sa participation au groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies ainsi qu'à l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée des questions de harcèlement sexuel.

⁴ [Code de conduite des Parties au projet.](#)

16. Favoriser une culture de la parole dans laquelle les victimes et les personnes rescapées se sentent libres de parler des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles dont elles ont fait l'objet, où qu'elles se trouvent, exige un engagement de chaque instant. Cet engagement de longue haleine, à l'échelle de l'institution, peut être concrétisé grâce à la détermination de toutes les personnes participant à l'action du Fonds, à commencer par les responsables de tout niveau, le personnel, les partenaires d'exécution et les États membres.

Plan d'action pour la période 2022-2023 – Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
Domaine stratégique I: prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Mise à jour des politiques, procédures et processus du FIDA	Le cas échéant, mettre à jour les politiques, procédures et formations pour y faire référence au harcèlement sexuel ou à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et encourager l'adoption de démarches axées sur les victimes, sur le respect de leur dignité et sur la confidentialité et le consentement, entre autres principes.	En cours	2023
Formation et sensibilisation aux questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Vérifier que le personnel suit bien les formations en ligne sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et déployer le programme obligatoire d'actualisation des connaissances.	En continu	En continu
	<p>Déployer la formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, à l'intention des partenaires d'exécution et du personnel des projets, lors des ateliers de démarrage des projets ou d'autres activités régionales en 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Janvier 2022 – démarrage – 18 janvier, Mali (achevé) • Février 2022 – démarrage – 19 février, Népal (achevé) – 26 février, Pakistan (achevé) – Ouganda (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Mars 2022 – démarrage – 8 mars, Congo (achevé) – 16 mars, Sri Lanka (achevé) – 17 mars, Maroc (achevé) – Tchad (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Honduras (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Kenya (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Mexique (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Avril 2022 – démarrage – 1^{er} avril, Sri Lanka (achevé) – 4 avril, Gabon (achevé) – 13 avril, Tadjikistan (achevé) – Nigéria (achevé, octobre 2022) – Inde (achevé, octobre 2022) 	En cours	En continu

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
	<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 17 mai, République centrafricaine (achevé) – 24 mai, Kenya (achevé) • Juin/juillet 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 7 juin, Argentine (achevé) – 9 juin, Lesotho (achevé) – 14 juin, Cambodge (achevé) – 22 juin, Côte d'Ivoire (achevé) – 27 juin, Maldives (achevé) – 29 juin, Cuba (achevé) – 28 juillet, Rwanda (achevé) – Kirghizistan (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Septembre 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – Brésil (activité reportée à 2023) • Octobre/décembre 2022/janvier 2023 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – Haïti (prévu) – Tadjikistan (prévu) – Sri Lanka (achevé) – Angola (achevé) – Bénin (prévu) – Zimbabwe (prévu) – Nigéria (prévu) 		
Décentralisation	Prévoir une formation d'actualisation des connaissances sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de la décentralisation.	En cours	2022
Révision des procédures relatives au harcèlement sexuel	Réviser les procédures relatives au harcèlement sexuel de manière à les harmoniser avec la politique type du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel.	En cours	2023
Gestion globale des risques	Contribuer à la gestion des risques organisationnels liés aux comportements répréhensibles et aux fautes professionnelles, dont le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et contribuer à l'élaboration de stratégies d'atténuation.	En continu	En continu
Communication au sujet du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Élaborer un court clip vidéo sur l'action menée par le FIDA pour prévenir et réprimer l'exploitation et les atteintes sexuelles sur le terrain.	En cours	2023
	Diffuser en interne, de manière continue, des messages et des informations actualisées sur le harcèlement sexuel et sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.	En continu	En continu

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
Contrat de mission	Mettre au point un contrat de mission pour les directeurs et l'équipe dirigeante concernant la diversité, l'équité, l'inclusion, la culture organisationnelle et la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles: réitérer l'engagement de la direction à prendre en compte dans toutes les activités du FIDA les principes de diversité et de culture organisationnelle et l'exigence d'élimination complète de toutes les formes de harcèlement ou discrimination au travail. Afficher en interne les contrats de mission signés.	En cours	2022
Domaine stratégique II: répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Mécanismes de signalement et de dépôt de plainte	Revoir et renforcer encore les dispositifs de signalement ou de dépôt de plainte, y compris au niveau des bureaux de pays du FIDA.	En cours	2023
Dispositif d'appui aux victimes d'actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et aux autres personnes touchées	Cerner, avec le concours du coordonnateur ou de la coordinatrice dans le pays, les mécanismes disponibles sur place pour assister les victimes et les personnes concernées, et envisager une collaboration avec les États, organismes des Nations Unies ou autres parties prenantes à ce sujet.	En cours	2023
Domaine stratégique III: généraliser la tolérance zéro du Fonds à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble de ses opérations et des activités qu'il finance			
Programme des coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Élargir le programme des coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles à tous les bureaux de pays. Dresser la liste des coordonnateurs et de leurs suppléants; charger le Bureau de la déontologie de concevoir et de mettre en place une formation spécifique à leur intention. Asie et Pacifique – achevé Amérique latine et Caraïbes – achevé Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe – achevé Afrique orientale et australe – achevé Afrique de l'Ouest et du Centre – achevé Session supplémentaire prévue le 14 mars 2022	Achevé En continu	2022 En continu
	Administrer le programme des coordonnateurs pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Former les coordonnateurs récemment désignés pour les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Manuel d'exécution du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Réviser le manuel pour y inscrire des références à la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. - Proposer, en vue de son intégration dans le manuel, un code de conduite type à l'intention des partenaires d'exécution. 	Achevé	2023
Domaine stratégique IV: coordination et coopération			
Participation aux activités du réseau Déontologie (Nations Unies et institutions financières internationales) et coopération avec les autres organismes ayant leur siège à Rome.	Prendre part aux réunions périodiques du réseau Déontologie des organisations multilatérales (entités des Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome.	En continu	En continu

	<i>Mesures</i>	<i>État d'avancement</i>	<i>Mesures prévues (2022-2023)</i>
Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations chargée de l'application des principes de responsabilité et d'inclusion	Participer aux réunions de l'équipe spéciale chargée de l'application des principes de responsabilité et d'inclusion, afin d'examiner les meilleures pratiques en matière de sensibilisation à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et de réfléchir aux stratégies de protection des populations bénéficiaires locales.	En continu	En continu
Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel et groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies	Participer aux réunions de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et aux réunions du groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Renforcement de la collaboration et des liens en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles avec les parties prenantes sur le terrain	Assurer la liaison avec les parties prenantes sur le terrain (entités des Nations Unies, institutions financières internationales, pouvoirs publics et autres), en vue de favoriser la coordination et la collaboration sur les questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et d'encourager un meilleur partage de l'information (notamment avec les coordonnateurs résidents et les réseaux locaux de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, s'il y a lieu).	En cours	2022-2023
Défi de l'innovation	Participer au défi de l'innovation à l'échelle du système des Nations Unies, en coopération étroite avec l'accélérateur d'innovation du Programme alimentaire mondial, de façon à recenser et faire avancer les projets concrètement applicables concernant le leadership, la culture et la prévention du harcèlement sexuel.	Achevé	2023