



Investir dans les populations rurales

Conseil d'administration

Cent trente-septième session
Rome, 13-15 décembre 2022

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

Additif

Réponse de la direction aux observations formulées par les États membres

Cote du document: EB 2022/137/R.16/Add.1

Point de l'ordre du jour: 10 b)

Date: 30 décembre 2022

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: INFORMATION

Questions techniques:

Sylvie Martin

Directrice

Bureau de la déontologie

courriel: s.martin@ifad.org

Observations des Pays-Bas	Réponse de la direction
<p>Les Pays-Bas tiennent à féliciter le FIDA des efforts constants qu'il a déployés pour faire appliquer la Stratégie et le Plan d'action du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine. Néanmoins, comme l'ont montré les résultats du sondage mené auprès du personnel recruté sur le plan national, des améliorations sont encore nécessaires. S'agissant du pilier 2 (communication interne), il est important, comme indiqué dans le plan d'action, de suivre l'évolution de la perception et des opinions du personnel concernant les discours de haine, le racisme et la discrimination. Les Pays-Bas proposent d'interroger aussi les sondés sur les mesures ayant ou non influencé favorablement leur jugement. Ces informations permettraient au FIDA d'améliorer encore son plan d'action.</p>	<p>Le FIDA remercie les Pays-Bas pour leurs observations et prend note de leur proposition pour les prochains sondages. Il confirme qu'il revoit constamment son approche et adapte la mise en œuvre de son plan d'action pour la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination afin de tenir compte des observations reçues et de se conformer aux meilleures pratiques en vigueur dans le système des Nations Unies.</p>
<p>En ce qui concerne le pilier 3 (leadership), il est surtout important de garantir un environnement de travail sûr. Si les employés ne se sentent pas en sécurité, ils hésiteront à communiquer leurs préoccupations à leurs responsables respectifs. Les Pays-Bas aimeraient savoir comment le FIDA compte améliorer ce point et par quels moyens.</p>	<p>Le FIDA reconnaît pleinement l'importance de promouvoir un environnement de travail sûr pour l'ensemble de son personnel. À cette fin, il a inclus dans son plan d'action des mesures visant à former les responsables sur la marche à suivre pour lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination et pour tenir avec leurs équipes des discussions sur le sujet (voir les mesures 3.1 et 3.2). Le Bureau de la déontologie et plusieurs groupes de travail du FIDA, comme le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion et l'équipe spéciale chargée de la culture organisationnelle, contribuent à promouvoir la sensibilisation à un environnement de travail sûr.</p> <p>Le compte de messagerie électronique récemment créé par l'équipe spéciale sur les discours de haine, le racisme et la discrimination en vue de recevoir les observations et les retours d'information du personnel du FIDA, d'une part, et, d'autre part, les notes d'orientation élaborées contribueront également à faire mieux connaître les moyens de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination.</p>

Observations des Pays-Bas	Réponse de la direction
<p>En outre, compte tenu du processus de décentralisation, il est important de bannir absolument les discours de haine, le racisme et la discrimination dans les opérations et les activités financées par le FIDA. Comment ce dernier tiendra-t-il compte de cette exigence dans son plan d'action? Comme cela s'est fait pour la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, pourrait-on envisager d'utiliser d'autres plateformes de partage d'informations, comme la messagerie WhatsApp? Les Pays-Bas remercient sincèrement le FIDA pour les précisions apportées sur les points susmentionnés et réitèrent leur intérêt et leur gratitude pour le travail entrepris jusqu'à présent dans le domaine de la lutte contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination.</p>	<p>Comme indiqué dans le plan d'action, le FIDA entend renforcer la sensibilisation aux discours de haine, au racisme et à la discrimination dans le cadre de ses opérations et activités. Les préoccupations peuvent être portées à l'attention de l'équipe spéciale via l'adresse électronique créée à cette fin ou par l'intermédiaire d'autres services d'assistance téléphonique confidentiels internes gérés par le Bureau de la déontologie, comme le numéro de téléphone compatible avec l'application WhatsApp ou les services du Bureau de l'audit et de la surveillance.</p> <p>Le FIDA remercie les Pays-Bas pour leurs précieuses observations et réitère son engagement à lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination en interne et dans les activités et opérations qu'il finance.</p>

Observations du Canada	Réponse de la direction
<p>Le Canada se félicite des informations actualisées qui décrivent les progrès accomplis par le FIDA dans la lutte contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination.</p> <p>Dans l'introduction, une large place est faite aux conclusions tirées du sondage et à la manière dont celles-ci ont influencé ou modifié ce qui était prévu pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination au FIDA. Il en ressort que 22% des personnes interrogées estiment ne pas être traitées sur un pied d'égalité, les raisons invoquées étant la nationalité d'origine (57%), le sexe (50%), l'âge (34%) et l'origine ethnique (30%). La mesure 3.1 vise spécifiquement à former les responsables sur la manière de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination sur le lieu de travail, mais le plan d'action gagnerait à élargir la formation à l'ensemble du personnel sur des sujets tels que les préjugés inconscients, les privilèges ou l'intervention des témoins.</p>	<p>Le pilier 4 (éducation et sensibilisation) prévoit la création de supports pédagogiques portant précisément sur les préjugés inconscients, notamment des outils d'autoévaluation permettant à toutes et à tous d'examiner ses propres préjugés inconscients.</p> <p>Le thème des préjugés inconscients fait actuellement partie des différentes formations et campagnes de sensibilisation organisées par le Bureau de la déontologie, mais la Division des ressources humaines envisage de lancer encore des discussions et des séances de formation sur le sujet en 2023, en fonction du budget disponible. En outre, un large éventail de solutions d'apprentissage en ligne en rapport avec ce thème est déjà disponible sur la plateforme LinkedIn, qui est intégrée au système de gestion de la formation du FIDA.</p>

Observations du Canada	Réponse de la direction
<p>La mesure 1.6 indique que la politique et les procédures du FIDA sont examinées pour lutter au mieux contre les discours de haine, le racisme et la discrimination, mais n'aborde pas directement le fait que 35,7% des personnes interrogées ont déclaré avoir été témoins de traitements dégradants ou humiliants infligés par d'autres collègues et ont invoqué l'abus de pouvoir comme principale raison de ce fléau. Comment le FIDA entend-il répondre à la nécessité de mettre à jour la procédure de signalement des actes de racisme, de harcèlement et de violence et comment compte-t-il réaffirmer toute la portée d'une politique de tolérance zéro à l'égard des abus de pouvoir?</p>	<p>Le FIDA condamne toute forme de harcèlement et d'abus d'autorité en interne et en lien avec ses activités et opérations. Sous l'impulsion de la direction du Fonds, différents groupes de travail tels que l'équipe spéciale sur les discours de haine, le racisme et la discrimination ou le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion contribuent à promouvoir une culture organisationnelle empreinte de respect.</p> <p>Les préoccupations peuvent être communiquées à l'aide des dispositifs de signalement disponibles, notamment les services d'assistance téléphonique confidentiels gérés par le Bureau de la déontologie (numéro de téléphone WhatsApp et services du Bureau de l'audit et de la surveillance, par exemple). L'équipe spéciale sur les discours de haine, le racisme et la discrimination a également créé une adresse électronique pour recueillir dans l'ensemble du FIDA les retours d'information et les suggestions sur le plan d'action et sa mise en œuvre.</p>