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

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

Point de l'ordre du jour: 10 b)

Date: 22 novembre 2022

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Documents de référence: Informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination ([EB 2022/135/R.3](#))

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

Questions techniques:

Bruce Murphy

Chef de l'équipe chargée du contenu institutionnel
et de la communication régionale
Division de la communication globale et du plaidoyer
courriel: b.murphy@ifad.org

Sylvie Martin

Directrice
Bureau de la déontologie
courriel: s.martin@ifad.org

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

I. Introduction

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, une équipe spéciale interdivisions placée sous la direction conjointe de la Division de la communication globale et du plaidoyer (COM) et du Bureau de la déontologie (ETH) a été créée à la demande du Bureau de la Présidence et de la Vice-Présidence.
2. 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. Le plan d'action institutionnel a été approuvé par la direction, puis présenté au Conseil d'administration à sa cent trente-deuxième session.
3. Il est prévu, tant dans le plan d'action institutionnel que dans la matrice des engagements et des mesures contrôlables associée à la Douzième reconstitution des ressources du FIDA, 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, et de présenter les principales conclusions au Conseil.
4. Le sondage a été inclus dans le plan d'action institutionnel élaboré par l'Équipe spéciale sur les discours de haine, le racisme et la discrimination placée sous la direction conjointe d'ETH et de COM. Un sondage à l'échelle du FIDA a été réalisé en novembre 2021, puis les résultats généraux et les principales conclusions du sondage, ainsi que certaines mesures de suivi recommandées, ont été présentés à la haute direction en février 2022. Les principaux résultats du sondage ont également été communiqués au Conseil d'administration à sa cent trente-cinquième session, lors de la présentation des « informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination », ce qui a permis de recueillir des observations formulées par les membres du Conseil.
5. L'une des principales conséquences du sondage a été la révision du plan d'action pour la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination afin de tenir compte des vulnérabilités relevées dans les résultats du sondage. L'équipe spéciale sur les discours de haine s'est réunie en juin 2022 pour examiner les résultats et proposer des modifications au plan d'action. Le plan révisé est fourni en annexe (voir l'annexe) et les modifications proposées sont indiquées en gras.
6. Le sondage a mis en évidence les points suivants: le personnel recruté sur le plan national a globalement répondu de façon plus négative aux questions sur le racisme et la discrimination et 22% des répondants n'ont pas le sentiment que les personnes soient traitées sur un pied d'égalité au FIDA. Les principales causes d'inégalité citées étaient: la nationalité d'origine (57%), le sexe (50%), l'âge (34%) et l'origine ethnique (30%). 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 mois qui avaient précédé le sondage. La principale raison invoquée était l'abus de pouvoir (35,7%), suivi des comportements sexistes.
7. Plusieurs mesures ont été ajoutées/révisées pour remédier à ces problèmes. Par exemple, l'équipe spéciale a reconnu le besoin permanent d'informer le personnel et de publier sur l'intranet des informations concernant les initiatives destinées à lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. Des

informations/billets de blog ont été publiés sur l'intranet, notamment un billet sur les résultats du sondage (13 juin 2022) et le lancement du Cadre de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) pour favoriser le dialogue interculturel. Cette pratique doit être mise en œuvre de façon continue. Le plan accorde également une attention particulière à la nécessité d'utiliser différents canaux pour communiquer avec le personnel du FIDA et, pour ce faire, les responsables de l'équipe spéciale sont également en contact avec le coordonnateur de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin de s'assurer que les informations pertinentes sont également communiquées par ce biais. Le plan révisé prévoit la nécessité de sensibiliser aux discours de haine, au racisme et à la discrimination dans tous les lieux d'affectation, ce qui est particulièrement important au regard des réponses fournies par le personnel recruté sur le plan national.

8. Le plan prévoit des activités de sensibilisation qui devront être menées par les responsables de chaque équipe. À cette fin, des activités de renforcement des capacités à l'intention des responsables sont prévues. L'équipe spéciale a également proposé de préciser dans le plan d'action l'intention de publier en 2023 une note d'orientation sur les discours de haine, le racisme et la discrimination, ainsi que sur la question clé de l'intersectionnalité, afin de fournir au personnel du FIDA des exemples concrets et des orientations sur la manière de gérer les incidents ou la survenance de tels problèmes.
9. Depuis la dernière présentation des informations actualisées, de nombreuses activités du plan d'action ont été menées à bien, notamment la diffusion des principales conclusions du sondage auprès du personnel du FIDA (mesure 2.4) et la création d'un compte de courrier électronique permettant à l'équipe spéciale de recueillir des observations et des réactions (mesure 2.5). D'autres mesures sont en cours – ainsi, le personnel est tenu au courant dans l'intranet de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action des Nations Unies (par des annonces d'événements ou des billets de blog). En outre, l'équipe spéciale a décidé de solliciter la participation de nouveaux membres, en veillant tout particulièrement à assurer la participation du personnel du FIDA sur le terrain.
10. Les révisions et modifications nécessaires ont été apportées au plan d'action pour remédier aux vulnérabilités mises en évidence dans les résultats du sondage, notamment en ce qui concerne le racisme et la discrimination. Le fait de communiquer le plan d'action révisé au Conseil d'administration permettra à ce dernier d'être assuré de l'engagement du FIDA à progresser dans la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination.
11. Ces questions sont très présentes dans l'opinion publique et évoluent constamment, et le FIDA doit être perçu comme sensible aux débats actuels et aux résultats du sondage. Le Fonds continuera à prêter sérieusement attention à ces questions dans l'ensemble de ses activités.

Plan d'action du FIDA pour la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination (2022-2023) (révisé)

| | Mesures | Responsable | Résultats attendus/observés | Calendrier de mise en œuvre |
|---|---|-------------|---|-----------------------------|
| Pilier 1 – Politique | | | | |
| 1.1 | Le Président du FIDA adresse une lettre 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. | | Préparer et envoyer une lettre. | Achevé |
| 1.2 | Les Directrices de la Division de la communication globale et du plaidoyer (COM) et du Bureau de la déontologie (ETH) rédigent et envoient une lettre à la Conseillère spéciale pour la prévention du génocide et lui transmettent le plan d'action du FIDA. | | Préparer et envoyer une lettre. | Achevé |
| 1.3 | Le Président du FIDA diffuse la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine et informe le personnel qu'une équipe spéciale interdépartementale placée sous la direction conjointe de COM et d'ETH a été créée pour élaborer le propre plan d'action du FIDA. | | Concevoir un billet de blog du Président et le publier sur l'intranet. | Achevé |
| 1.4 | Informers les États membres de la demande du Secrétaire général et leur présenter le plan du FIDA sur la plateforme interactive qui leur est réservée. | | Publier un message sur la plateforme interactive réservée aux États membres. | Achevé |
| 1.5 | Présenter régulièrement à la direction et au Conseil d'administration des rapports et des informations actualisées sur les mesures prises par l'équipe spéciale et les résultats du plan d'action. | | Les informations actualisées sont préparées et communiquées à la direction et au Conseil d'administration. | En continu |
| 1.6 | Veiller à ce que la politique et les procédures du FIDA permettent de lutter de manière appropriée contre les discours de haine, le racisme et la discrimination, afin de favoriser un environnement de travail inclusif au FIDA. | | Effectuer une étude documentaire des procédures relatives aux ressources humaines et des autres règles et procédures pertinentes, et proposer des modifications à la direction, le cas échéant. | 2023 |
| Pilier 2 – Communication interne | | | | |
| 2.1 | Informers le personnel du FIDA de la stratégie des Nations Unies et des mesures prévues par le Fonds pour lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. | | Publier des informations sur l'intranet et expérimenter d'autres canaux de communication. | En continu |
| 2.2 | Veiller à ce que le personnel du FIDA puisse accéder à tout moment à des informations pertinentes sur les discours de haine, le racisme et la discrimination, et donner au personnel la possibilité de s'exprimer sur la mise en œuvre du plan d'action | | Créer un référentiel de matériel de sensibilisation à l'intention du personnel, avec la possibilité pour ce dernier de formuler des observations. | 2022-2023 |

| | | | | |
|--|--|--|---|------------------|
| | stratégique. | | | |
| 2.3 | Créer une base de référence pour recueillir des informations dans l'ensemble du FIDA sur la prévalence et la source des discours de haine, du racisme et de la discrimination en rapport avec le FIDA et l'environnement de travail. | | Concevoir un sondage à l'échelle du FIDA pour évaluer et traiter les causes profondes et les éléments moteurs des discours de haine, du racisme et de la discrimination. | Achevé |
| 2.4 | Évaluer et éliminer les sources et les causes profondes des discours de haine, du racisme et de la discrimination, telles qu'identifiées dans les résultats du sondage. | | Examiner et analyser les résultats du sondage et, le cas échéant, proposer des modifications au plan d'action. | Achevé |
| | | | Diffuser les principales conclusions du sondage en interne auprès du personnel du FIDA. | Achevé |
| 2.5 | Encourager l'ensemble du personnel du FIDA à signaler les discours de haine, les propos racistes et les discriminations observés sur les plateformes numériques publiques liées aux opérations et aux activités du FIDA. | | Créer un compte de messagerie électronique dédié à la prévention des discours de haine, du racisme et de la discrimination permettant de recueillir des observations et des réactions. | Achevé |
| | | | Recueillir des données sur les sujets de préoccupation et réfléchir à des moyens d'action. | 2022-2023 |
| 2.6 | Surveiller la compréhension et les opinions du personnel concernant les discours de haine, le racisme et la discrimination. | | Réaliser régulièrement des sondages en interne. | 2023 |
| Pilier 3 – Leadership | | | | |
| 3.1 | Former les responsables sur la manière de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination sur le lieu de travail. | | Mettre en place une formation spécifique à l'intention des responsables sur la manière de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. | 2023 |
| 3.2 | Inciter les responsables à sensibiliser aux discours de haine, au racisme et à la discrimination dans l'ensemble des départements/divisions et dans tous les lieux d'affectation . | | Inciter la direction à mener avec le personnel des discussions sur les discours de haine, le racisme et la discrimination lors des réunions de département/division, avec le soutien de l'équipe spéciale le cas échéant . | 2022-2023 |
| Pilier 4 – Éducation et sensibilisation | | | | |
| 4.1 | Mieux faire connaître les discours de haine, le racisme et la discrimination au sein du FIDA et en lien avec les activités et les opérations du FIDA. | | Créer des supports numériques d'information et d'éducation pour le FIDA s'inspirant des produits de l'Organisation des Nations Unies. | 2022-2023 |
| | | | Organiser un événement destiné à sensibiliser aux discours de haine, au racisme et à la discrimination. | 2023 |

| | | | | |
|-----|---|--|--|-------------|
| | | | Élaborer et publier une note d'orientation sur les discours de haine, l'intersectionnalité, le racisme et la discrimination, qui contienne des exemples concrets et des informations sur la manière de gérer ce type de situation, y compris les mécanismes de signalement. | 2023 |
| 4.2 | Sensibiliser aux préjugés inconscients. | | Étudier la possibilité de fournir aux membres du personnel des outils d'autoévaluation afin de réfléchir à leurs propres préjugés. | 2022-2023 |
| 4.3 | En consultation avec les départements et les divisions concernés, créer des mécanismes de soutien aux victimes de discours de haine, de racisme et de discrimination au sein du FIDA, ou les renforcer. | | Examiner les mécanismes de soutien existants et, le cas échéant, proposer des améliorations. | 2023 |