
Rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie en 2022

Cote du document: EB 2023/138/INF.4

Date: 27 avril 2023

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: INFORMATION

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à prendre note du rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie en 2022

Questions techniques:

Sylvie Martin

Directrice

Bureau de la déontologie

courriel: ethicsoffice@ifad.org

Pour de plus amples informations sur le Code de conduite du FIDA, les procédures de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, veuillez consulter la page du Bureau de la déontologie sur le site Web de l'institution [ici](#).

Table des matières

I. Introduction	1
A. Mandat et responsabilités du Bureau de la déontologie	1
II. Activités	4
A. Sensibilisation, formation et éducation	4
B. Conseils et questions en matière d'éthique	5
C. Programme de déclaration de situation financière	9
D. Prévention et répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	10
E. Lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination	11
F. Autres activités concernant l'élaboration de normes, l'appui aux politiques et la sensibilisation	12
G. Coopération avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, les homologues des Nations Unies, les institutions financières internationales et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales	12
III. Commentaires	12

Rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie en 2022

I. Introduction

1. En 2022, le Bureau de la déontologie (ETH) a traité un nombre record de questions et enregistré une augmentation de 32% par rapport à 2021. Il n'a pas relâché sa vigilance à l'égard des valeurs fondamentales de l'organisation que sont le respect, l'intégrité, le professionnalisme et la culture du résultat, en protégeant sa réputation et en permettant à l'ensemble de son personnel¹ de résoudre les dilemmes éthiques. En coopération avec des partenaires internes et externes à l'organisation, le Bureau a également continué à répondre rapidement et de manière proactive à des préoccupations d'ordre éthique spécifiques et hautement prioritaires, notamment le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les discours de haine, le racisme et la discrimination.
2. Pour l'année concernée, les effectifs du Bureau étaient les suivants: une Directrice (classe D-1), un poste de déontologue principal (classe P-4 – poste resté vacant et en attente d'un recrutement) et un assistant administratif à disposition du personnel du FIDA. ETH fait également appel aux services de consultants, principalement dans le cadre de l'élaboration de supports de sensibilisation.
3. En 2022, le mandat et la structure organisationnelle d'ETH ont été remaniés pour renforcer plus encore son indépendance et tenir pleinement compte de ses responsabilités et de ses activités supplémentaires. À la suite de ce remaniement, le Bureau rend directement compte au Président. Ses rapports officiels et officieux avec les organes directeurs du FIDA ont été codifiés et le rapport annuel sur ses activités, qui était auparavant distribué en interne, est désormais présenté au Conseil d'administration et publié sur le site Web du FIDA. Enfin, à l'avenir, le Bureau sera dirigé par un ou une cheffe de classe P-5 pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois, et assorti de restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service. Une procédure de recrutement en interne a été lancée pour sélectionner la personne qui succèdera à l'actuelle titulaire du poste, dont le mandat de cinq ans est arrivé à son terme.
4. Le présent rapport rend compte des activités et des réalisations d'ETH en 2022, en faisant référence, au besoin, aux années précédentes. Ce faisant, il:
 - décrit les priorités et les principaux domaines d'activité d'ETH au cours de l'année;
 - passe en revue les tendances et caractéristiques actuelles des sujets soulevés par le personnel et traités par ETH;
 - met en évidence le rôle d'ETH dans les initiatives, les politiques et les procédures institutionnelles.

A. Mandat et responsabilités du Bureau de la déontologie

5. ETH est chargé de promouvoir et de faire respecter dans l'organisation les normes déontologiques et de conduite les plus exigeantes, y compris le Code de conduite et les valeurs fondamentales. Il fonctionne de manière indépendante et a pu remplir son mandat en 2022. Il travaille également en étroite collaboration avec le Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO), la Division des ressources humaines (HRD), le Bureau du Conseil juridique et l'Unité des services médicaux, ainsi qu'avec d'autres

¹ Le terme « personnel » désigne les membres du personnel du FIDA et les autres ressources humaines du FIDA, y compris les consultants et les stagiaires.

divisions et départements du FIDA, en particulier le Département de la gestion des programmes.

6. Le mandat et les responsabilités d'ETH sont notamment:

- i) de contribuer à l'établissement d'une culture de la déontologie durable au sein de l'institution et, à cette fin, de mener l'action de l'institution sur des questions d'ordre éthique précises, qui peuvent être décidées, le cas échéant, par le Président, notamment les mesures prises pour lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination;
- ii) d'élaborer des normes et des programmes de formation sur les questions déontologiques;
- iii) de conseiller la direction pour garantir que les règles, politiques, procédures et pratiques du FIDA renforcent et promeuvent les normes de conduite et éthiques les plus exigeantes requises au sein de l'institution;
- iv) de conseiller le personnel sur les actions qui peuvent constituer un manquement ou une violation des normes éthiques et de conduite du FIDA, telles qu'elles figurent dans le Code de conduite et dans les procédures et les politiques pertinentes;
- v) de diriger l'action de l'institution pour prévenir et combattre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et coordonner le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et de leurs suppléants;
- vi) de gérer la certification annuelle du respect par le personnel du Code de conduite et le programme annuel de déclaration de situation financière;
- vii) de recevoir et de procéder à l'examen préliminaire/prima facie des signalements de conduites répréhensibles et de fautes professionnelles, dont le harcèlement, y compris sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et renvoyer les questions à AUO pour enquête en présence de faits susceptibles d'étayer lesdits signalements;
- viii) de gérer les procédures de règlement informel des signalements de conduites répréhensibles ou de fautes professionnelles;
- ix) de gérer les procédures de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles;
- x) de superviser l'évaluation du risque organisationnel en cas de conduites répréhensibles, de fautes professionnelles ou de non-respect du Code de conduite et des valeurs fondamentales du FIDA.

7. Parmi les politiques, règles, procédures et directives qui régissent le comportement du personnel, on peut citer notamment:

- la [Politique en matière de ressources humaines](#);
- les procédures de mise en œuvre, notamment le [Code de conduite](#) et les [Procédures de protection des lanceurs d'alerte](#);
- la [Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles](#);
- les [Directives visant à prévenir le harcèlement, y compris sexuel, et la discrimination dans le cadre des manifestations du FIDA](#).

8. Pour remplir son mandat, ETH se concentre sur des activités et stratégies préventives, dont la formation et la sensibilisation, et sur l'appui au personnel à tous les niveaux pour relever les défis en matière de déontologie et lui permettre de prendre des décisions en la matière. Il veille à ce que l'aspect éthique soit

pleinement assimilé par l'ensemble du personnel, pour qu'il soit conscient de ses obligations en la matière, où qu'il se trouve.

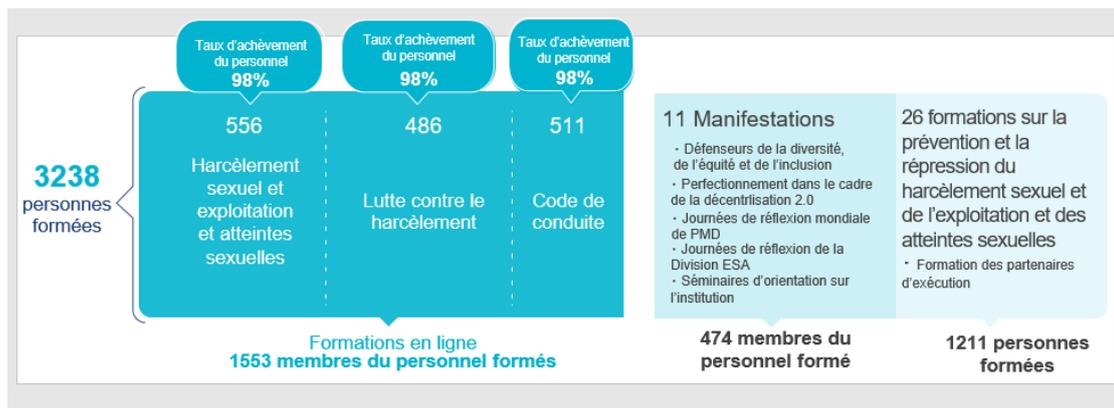
9. Le Bureau utilise un système de base de données autonome et sécurisé pour stocker des données confidentielles sur les tendances liées aux questions qui lui sont soumises. Ce système fournit des indicateurs sur l'utilisation et l'efficacité des programmes conçus pour promouvoir la sensibilisation et l'adhésion aux valeurs éthiques du Fonds. En collectant et en analysant ces données, ETH s'efforce de comprendre les problèmes d'ordre éthique et autres facteurs, y compris les préoccupations nouvelles, pour créer un environnement de travail propice et favorable pour l'ensemble du personnel.
10. Si les valeurs fondamentales du FIDA que sont le respect, l'intégrité, le professionnalisme et la culture du résultat sont généralement connues au sein de l'institution, l'expérience d'ETH a montré que des mesures de prévention continues et solides, telles que la sensibilisation, sont nécessaires à tous les niveaux de l'organisation pour garantir une compréhension commune des comportements attendus. Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, les discours de haine, le racisme et toutes les formes de discrimination restent au premier plan des préoccupations de l'opinion publique mondiale. ETH joue un rôle majeur dans la coordination de la réponse du FIDA à ces fléaux mondiaux, tant au sein de l'institution qu'en coopération avec ses partenaires, notamment le système des Nations Unies, les institutions financières internationales (IFI) et les organismes ayant leur siège à Rome. Le FIDA s'est montré proactif et novateur dans son approche du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que des discours de haine et de la discrimination au sein du système commun des Nations Unies et des IFI.
11. Une priorité absolue d'ETH est d'appuyer les activités du Fonds dans sa lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. À cet égard, un axe essentiel de son travail est de veiller à ce que le personnel soit en mesure de reconnaître tous les aspects liés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et à ce qu'il soit pleinement conscient de son obligation de signaler les préoccupations y afférentes. Le programme des coordonnateurs du FIDA pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et de leurs suppléants continue d'être « les yeux et les oreilles » d'ETH sur le terrain pour tout ce qui touche au Fonds et il a été étendu en 2022 à l'ensemble des pays dans lesquels le FIDA finançait des opérations. Outre ce programme, des mécanismes de signalement sont en place tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'institution, y compris une ligne Whatsapp joignable depuis le monde entier pour quiconque souhaite contacter ETH en temps réel.

II. Activités

A. Sensibilisation, formation et éducation

Graphique 1

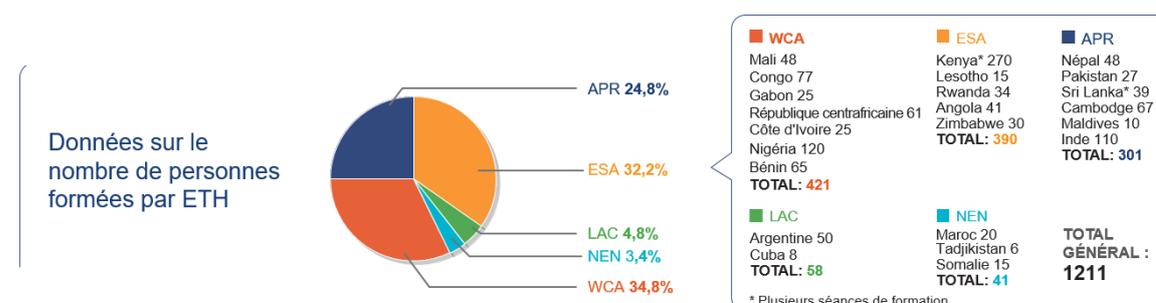
Séances de formation et de sensibilisation (2022)



12. La sensibilisation, la formation et l'éducation continues et régulièrement mises à jour sont essentielles pour créer et entretenir une culture déontologique tant au sein de l'organisation qu'avec nos partenaires, afin de s'assurer que ceux-ci comprennent les exigences d'ordre éthique liées à leur coopération avec le FIDA. Les membres du personnel du FIDA sont tenus de suivre une formation en déontologie obligatoire en ligne. En outre, l'ensemble du personnel travaillant avec le FIDA doit renouveler la certification de toutes les formations en déontologie tous les trois ans pour pouvoir être à jour et pleinement informé de ses droits et de ses responsabilités dans ces domaines fondamentaux.
13. ETH suit l'achèvement des formations obligatoires sur le Système de gestion de l'apprentissage et assure un suivi direct avec le personnel qui n'est pas à jour dans les formations obligatoires. La formation en déontologie obligatoire est requise pour compléter le cycle d'évaluation des performances du personnel, ce qui permet d'augmenter sensiblement les taux d'achèvement. La formation en déontologie est intégrée dans les principaux mécanismes institutionnels, notamment l'accueil des nouveaux membres du personnel, les ateliers de démarrage et d'autres événements locaux ou régionaux. La formation en ligne est dispensée via le Système de gestion de l'apprentissage en anglais, en arabe, en espagnol et en français, et peut également être complétée via le portail des consultants.

Graphique 2

Formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles s'adressant aux partenaires d'exécution en 2022



WCA = Division Afrique de l'Ouest et du Centre; LAC = Division Amérique latine et Caraïbes; ESA = Division Afrique orientale et australe; NEN = Division Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe; APR = Division Asie et Pacifique

14. Au total, plus de 3 200 personnes ont été formées par ETH tout au long de l'année (graphique 1). Sur ce total, plus de 1 200 partenaires d'exécution et représentants gouvernementaux ont été formés lors de 26 événements sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles (graphiques 1 et 2) dans le cadre de cours virtuels en face à face organisés dans plusieurs régions.
15. Les formations pouvaient se dérouler dans le cadre de séances virtuelles en face à face ou au moyen de modules et de cours de déontologie en ligne et correspondaient aux catégories relevant du mandat d'ETH suivantes: harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles, lutte contre le harcèlement (y compris un nouveau module sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail), Code de conduite (y compris un nouveau module sur les conflits d'intérêts), et autres thèmes liés à l'éthique, dont la confidentialité et les préjugés inconscients. Dans le cadre du programme de perfectionnement à l'usage du personnel des bureaux de pays, qui s'inscrit dans la décentralisation 2.0, ETH a également élaboré et mené un programme de sensibilisation pour le personnel recruté sur le plan national. En outre, il a élaboré et organisé des séances de formation pour les défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en collaboration avec HRD. Fin 2022, 98% du personnel avait suivi la formation obligatoire sur le Code de conduite avec le module sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le programme de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement et la formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles (graphique 1).

B. Conseils et questions en matière d'éthique

Vue d'ensemble

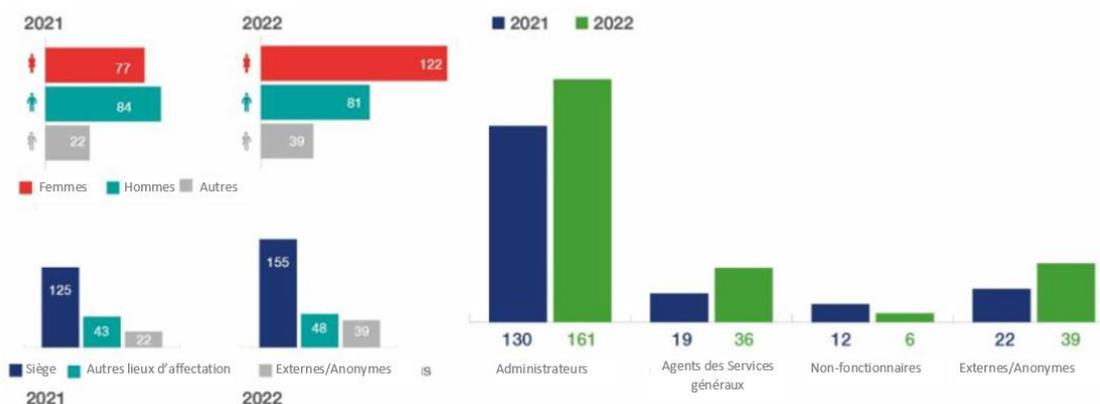
16. ETH prodigue des conseils à titre confidentiel sur le Code de conduite et toute une série de préoccupations d'ordre éthique à la communauté du FIDA dans son ensemble, y compris, le cas échéant, à des tierces parties externes. Il peut être contacté par une adresse électronique confidentielle, des lignes d'assistance confidentielles dédiées et un portable sécurisé équipé de WhatsApp. Il est également possible de solliciter des conseils lors d'entretiens en face à face, sur rendez-vous ou sans rendez-vous, par téléphone ou sur des plateformes virtuelles comme Teams, Zoom ou Skype. ETH publie également des informations sur l'intranet (intranet/divisions/eth) et sur le site Web IFAD.org.
17. Le soutien peut également consister en une ou plusieurs réunions visant à solliciter des conseils sur les approches possibles d'un problème, trouver d'autres sources de soutien, améliorer la compréhension du personnel pour ce qui est de ses devoirs et de ses droits, ainsi que des procédures prévues, assurer le signalement approprié d'un incident ou d'une activité, fournir des informations sur les options disponibles, y compris le règlement informel des différends, le dépôt d'une plainte formelle ou le simple accès à un point de vue indépendant et objectif. Après un premier examen, lorsqu'une question ne relève pas de son mandat, ETH la redirige vers les canaux appropriés.

Graphique 3
Nombre de questions traitées par le Bureau de la déontologie depuis sa création



18. ETH a traité le nombre record de 242 questions en 2022 (graphique 3), ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes et, en particulier, par rapport aux deux dernières années, marquées par la pandémie. Des facteurs comme le retour progressif sur le lieu de travail dans le cadre des mesures post-COVID-19, l'augmentation des effectifs, la mobilité et les processus de réaffectation, ainsi que la visibilité accrue d'ETH, peuvent avoir contribué à cette tendance.

Graphique 4
Questions éthiques abordées par catégorie de personnel, sexe² et lieu



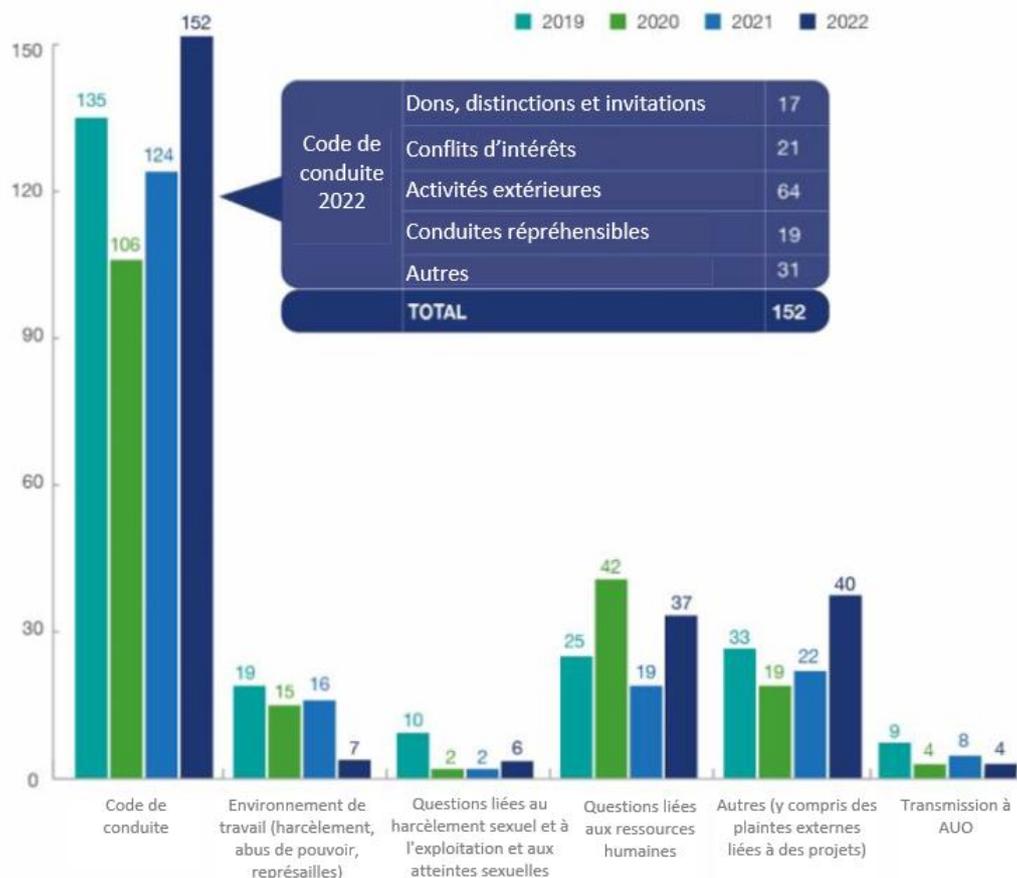
19. Comme les années précédentes, une grande majorité des personnes qui ont sollicité les conseils du Bureau de la déontologie en 2022 appartenaient à la catégorie des administrateurs (161 administrateurs, contre 36 agents des services généraux et 6 personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire) (graphique 4).

² Les références au genre dans le présent rapport ne sont fournies qu'à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas être considérées comme faisant partie du présent rapport ou en affecter l'interprétation. À moins que le contexte n'indique clairement le contraire, chaque pronom utilisé dans le présent document est réputé comprendre le masculin, le féminin, le singulier et le pluriel. Lorsque des références précises sont faites au genre masculin et féminin dans le présent rapport, elles le sont uniquement à titre indicatif et ne sauraient être interprétées comme une opinion limitant le genre.

20. Quelque 39 questions ont été soulevées par des parties externes ou de manière anonyme, soit une nette augmentation par rapport à 2021 (22 questions). Cette augmentation peut être liée à l'amélioration de la visibilité d'ETH grâce aux formations dispensées à des acteurs externes et à la participation à des ateliers et à des événements de démarrage auxquels sont conviés ces tiers.
21. Cette année, ce sont les femmes qui ont majoritairement demandé conseil à ETH (122 femmes au total, contre 81 hommes) (graphique 4) et les demandes ont principalement émané du personnel du siège, même si celles du personnel des bureaux de pays ont légèrement augmenté.

Graphique 5

Répartition comparative du nombre de questions traitées par thème (2019-2022)



Code de conduite

22. À l'instar des années précédentes, la majorité des demandes de conseil reçues en 2022 concernaient le Code de conduite (152 en 2022 contre 124 en 2021) (graphique 5). Ces préoccupations concernaient les cadeaux, prix et invitations, les conflits d'intérêts, les activités menées à l'extérieur, les conduites répréhensibles et autres questions connexes.
23. Les questions traitées en lien avec les dons, distinctions et invitations ont représenté 11% du total des questions posées au titre du Code de conduite en 2022. À l'approche des fêtes de fin d'année, ETH sensibilise le personnel et lui apporte un soutien proactif à cet égard en publiant une annonce sur la messagerie interne, lui rappelant d'éviter dans la mesure du possible d'accepter des dons et de lui signaler tout cadeau qu'il reçoit.

24. La plupart des questions abordées au titre du Code de conduite concernent la participation du personnel à des activités menées à l'extérieur, notamment à des conseils d'administration d'organisations à but non lucratif, à des publications, à des activités d'enseignement et à des entreprises personnelles. ETH reconnaît qu'il est extrêmement important que l'ensemble du personnel évite les situations et les activités susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts réels ou apparents et de donner une image défavorable du Fonds. Toutes les questions ont été examinées et, le cas échéant, les autorisations requises ont été délivrées et des mesures d'atténuation ont été prises.
25. En 2022, les questions traitées en lien avec les conduites répréhensibles (qui comprennent les conflits interpersonnels) ont représenté 13% du total au titre du Code de conduite. Des conseils ont également été dispensés sur diverses autres questions liées au Code de conduite (20% du total), comme le respect des obligations juridiques personnelles, les exigences en matière de confidentialité et les règles de conduite sur les médias sociaux.

Environnement de travail

26. Les questions liées à l'environnement de travail comprennent le harcèlement, l'abus de pouvoir, les représailles et le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. En 2022, le nombre total de questions abordées liées à l'environnement de travail a diminué par rapport aux années précédentes (de 16 en 2021 à 7 en 2022). ETH a toutefois observé une hausse des cas signalés d'inconduite sexuelle (six en 2022, contre deux en 2021) (graphique 5), principalement de la part des partenaires d'exécution. Toutes les allégations crédibles sont rapidement signalées sur la plateforme interactive des États membres, qui est également accessible au personnel du FIDA.
27. S'agissant des allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ETH adopte une démarche axée sur les victimes qui requiert, entre autres, leur consentement tout au long de la procédure. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, ETH a recommandé des mesures préventives pour protéger les plaignants.
28. Comme au cours des années précédentes, les questions liées au harcèlement ont été majoritairement traitées par ETH dans le cadre de procédures informelles. Il s'est notamment agi d'examiner avec la personne qui sollicite des conseils les moyens possibles de résoudre le problème, de discuter avec les parties concernées et d'un accompagnement relatif aux discussions difficiles et à la manière de gérer les comportements inacceptables sur le lieu de travail. ETH a transmis quatre cas à AUO pour enquête, ce qui représente une baisse de 50% par rapport à 2021. Ce chiffre est conforme à la diminution observée pour les questions liées à l'environnement de travail.

Questions relatives aux ressources humaines

29. Le nombre de personnes demandant des conseils sur des questions liées aux ressources humaines a quasiment doublé en 2022 (passant de 19 en 2021 à 37 en 2022). Cette augmentation pourrait être proportionnelle au volume des processus relatifs aux ressources humaines mis en œuvre en 2022. Les questions soulevées portaient notamment sur le respect des règles et procédures en vigueur qui régissent les ressources humaines, les questions d'ordre éthique concernant le recrutement du personnel, les demandes de renseignements sur le statut contractuel et d'autres processus relatifs aux ressources humaines et liés à l'évaluation des performances ou à l'application du cadre de mobilité. Le cas échéant, les personnes ont été redirigées vers les canaux appropriés pour obtenir des informations et résoudre le problème.

Questions diverses

30. Les questions traitées au titre de cette catégorie comprennent les signalements de non-conformité et les préoccupations d'ordre éthique en rapport avec des opérations externes de projets financés par le FIDA. Au total, 40 questions de cette nature ont été traitées en 2022, contre 22 en 2021. Cette augmentation pourrait être attribuée au succès du service d'assistance par WhatsApp et à la visibilité d'ETH auprès des partenaires de projets. Les allégations de fraude, de corruption ou autres pratiques répréhensibles ont été transmises, le cas échéant, à AUO.

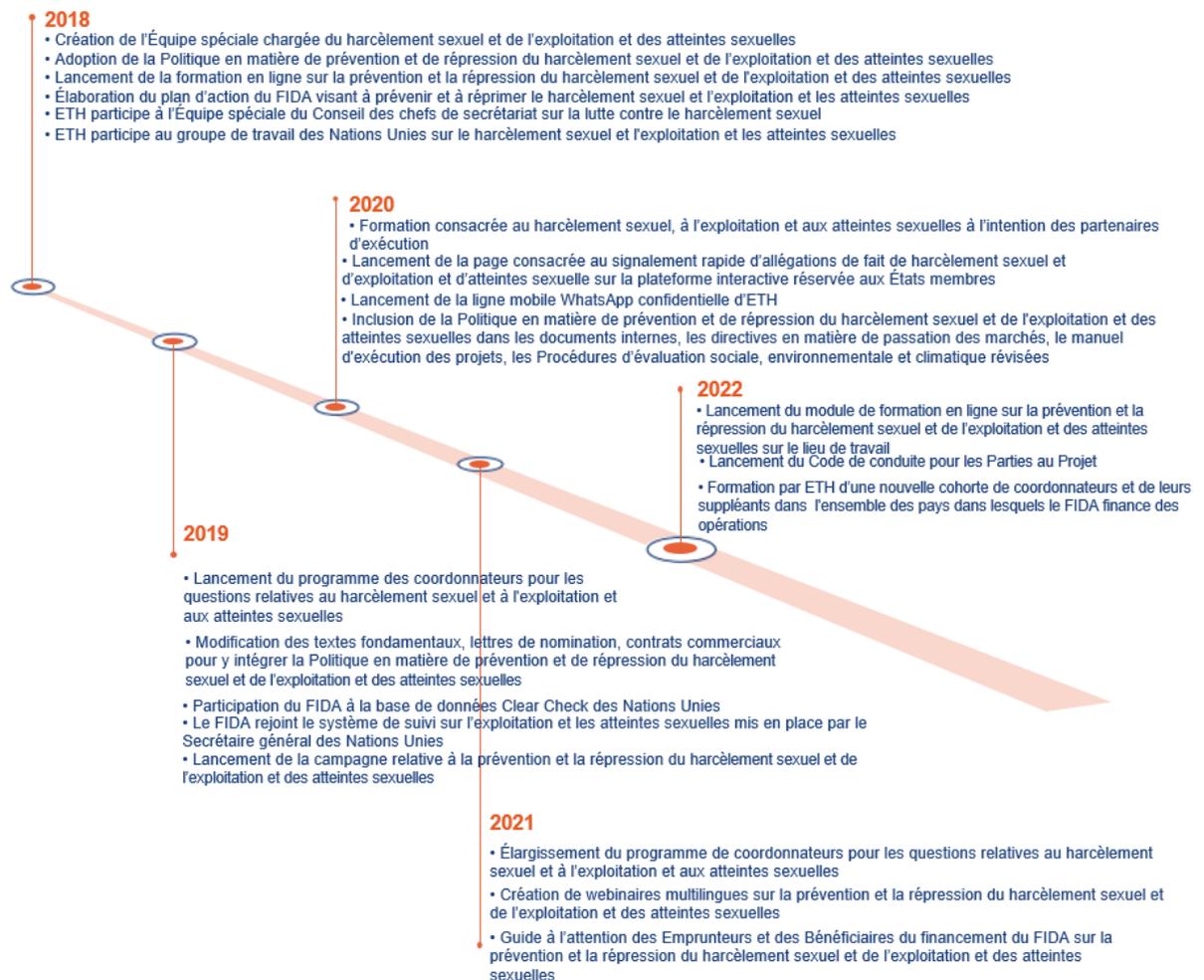
C. Programme de déclaration de situation financière

31. ETH est chargé de gérer le Programme général du FIDA relatif à la déclaration de situation financière, qui contribue à déterminer et à évaluer les risques de conflit d'intérêts découlant des investissements financiers et des activités menées à l'extérieur par les membres du personnel et leur famille proche. Ce programme permet au FIDA de veiller à ce que les conflits d'intérêts soient traités de manière proactive. Par conséquent, il représente un élément essentiel du cadre de gestion globale des risques et contribue à instaurer la confiance du public à l'égard de l'institution.
32. Le Programme relatif à la déclaration de situation financière est articulé autour de deux éléments principaux: la déclaration annuelle de respect du Code de conduite qui est exigée de l'ensemble du personnel, la déclaration des sources autres que le FIDA de revenus, de biens, de services et d'actifs (déclaration) et, pour les membres du personnel remplissant les conditions requises, la déclaration de situation financière. Cette procédure est assurée au moyen d'une application administrée par ETH.
33. Les membres du personnel ci-après sont tenus de remplir une déclaration de situation financière:
- i) tous les membres du personnel de classe P-3 et supérieure;
 - ii) tous les membres du personnel participant à l'investissement relatif aux actifs du FIDA, à ses activités de passation des marchés, ou à la gestion ou à l'administration de l'un de ses comptes;
 - iii) tous les administrateurs et toutes les administratrices en poste dans les bureaux de pays du FIDA, y compris le personnel hors siège recruté sur le plan international.
34. En 2022, 734 membres du personnel ont été invités à participer au Programme de déclaration relatif à la situation financière pour 2021. À la fin du processus, 475 personnes au total avaient rempli la déclaration de situation financière et 231 avaient rempli la déclaration des sources de revenus autres que le FIDA. Les membres du personnel qui n'ont pas participé au programme avaient soit quitté l'organisation, soit été exemptés pour d'autres raisons, comme un congé maladie.
35. À la fin de l'année, le taux d'achèvement était de 100%. ETH a examiné tous les cas de conflits d'intérêts possibles ou réels et tous ont été résolus en demandant au membre du personnel de cesser l'activité en question ou d'obtenir l'autorisation nécessaire conformément au Code de conduite et d'adopter les mesures appropriées pour atténuer le conflit.
36. Soucieux de renforcer le Programme relatif à la déclaration de situation financière, ETH a lancé en 2022 un module de formation dédié aux conflits d'intérêts. L'objectif de la formation est d'aboutir à une compréhension commune de l'intégrité et de la manière dont elle se traduit dans les activités réalisées au sein du FIDA. Le module s'inscrit dans le cadre de la formation obligatoire en ligne sur le Code de conduite.

D. Prévention et répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

Graphique 6

Regard sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles



37. L'organisation prend la question du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles très au sérieux et ETH a été au cours des cinq dernières années au premier plan dans la lutte du FIDA contre ce fléau en supervisant l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que du plan d'action institutionnel et en veillant à ce que cette thématique importante garde toute sa place au sein de l'institution et auprès des partenaires d'exécution. ETH accorde une grande importance à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Aucune date limite n'est fixée pour signaler une inconduite sexuelle répréhensible suspectée et les signalements anonymes sont autorisés. Au cours de l'année 2022, ETH a formé plus de 1 200 partenaires de projet externes au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans plus de 20 pays, sous forme de séances de cours et à l'aide de plateformes en ligne (graphique 2). La formation obligatoire en ligne sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles pour le personnel du FIDA est suivie de près par ETH (taux d'achèvement de 98%).
38. Le FIDA attend de ses partenaires d'exécution qu'ils respectent les mêmes normes de déontologie rigoureuses que son personnel. En 2022, ETH a publié le [Code de conduite des Parties au projet](#), qui s'applique à toutes les parties participant à l'exécution des projets appuyés par le FIDA. Il définit les normes de conduite

attendues et souligne que la conduite doit toujours être motivée par les normes de déontologie les plus rigoureuses et en conformité avec les dispositions de la [Politique révisée du FIDA en matière de prévention de la fraude et de la corruption dans le cadre de ses activités et opérations](#), ainsi que de la [Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles](#).

39. Les supports de sensibilisation pertinents développés par ETH à l'intention des équipes de projets sont systématiquement distribués à toutes les personnes formées. Il s'agit notamment du Guide à l'attention des Emprunteurs et des Bénéficiaires du financement du FIDA et de la fiche intitulée « Il n'y a pas d'excuse » qui illustre clairement leurs obligations en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.
40. Au cours de l'année 2022, ETH a étoffé le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, en portant le nombre de membres de personnel exerçant cette fonction de 20 à plus de 70 dans l'ensemble des bureaux de pays. Il a élaboré et proposé un programme de formation spécifique pour ces coordonnateurs et leurs suppléants. Leur tâche consiste à promouvoir la politique de tolérance zéro du FIDA, à sensibiliser les populations locales et à assurer la liaison avec les équipes de pays des Nations Unies et les coordonnateurs résidents.
41. Le FIDA participe également au système de base de données sécurisé en ligne « Clear Check » des Nations Unies, qui sert d'outil pour la vérification des antécédents des candidats en matière d'inconduite sexuelle et explore en permanence les possibilités d'adoption d'autres outils de vérification des antécédents. Le FIDA participe également au système de suivi en temps réel des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Fonds est en outre la seule organisation à disposer d'un système qui permet de signaler rapidement et en toute confidentialité les allégations crédibles de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles accessible à ses États membres via la plateforme interactive qui leur est réservée.
42. En concertation avec ETH, une lettre de la direction signée par le Président est également envoyée chaque année au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et publiée sur la plateforme interactive réservée aux États membres.

E. Lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination

43. ETH est le fer de lance de l'approche adoptée par le FIDA contre les discours de haine, le racisme et d'autres formes de discrimination, en partenariat avec la Division de la communication. Le Bureau codirige l'équipe spéciale interdivisions du FIDA, qui a été créé après la publication de la Stratégie et du Plan d'action du Secrétaire général des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine. Le plan d'action du FIDA élaboré par l'équipe spéciale est en cours de mise en œuvre.
44. À la suite de l'enquête menée en 2021 auprès des fonctionnaires, du personnel et des prestataires, le plan a été révisé au cours de l'année pour remédier aux vulnérabilités recensées, puis il a été soumis à l'examen du Conseil d'administration en décembre 2022. Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités occupent une place importante dans ce plan révisé. ETH participe également à d'autres activités connexes, comme celles du groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

F. Autres activités concernant l'élaboration de normes, l'appui aux politiques et la sensibilisation

45. Au cours de l'année, ETH a contribué à la réponse du FIDA à de nombreuses évaluations externes en apportant des éléments d'information sur la protection et les aspects éthiques, y compris le Code de conduite et le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Il a également contribué aux procédures internes garantissant que la politique en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles et les obligations qui en découlent sont pleinement intégrées dans les procédures internes, les documents et les accords.
46. Le Bureau a contribué à informer la haute direction des enjeux concernant le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles en amont des réunions du Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion et du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies. Il a aussi travaillé avec HRD à la révision du règlement du personnel et a régulièrement collaboré avec le Bureau de la gestion globale des risques dans le contexte du tableau de bord des risques institutionnels. Sur demande, ETH a également contribué au rapport d'examen à mi-parcours sur la Douzième reconstitution des ressources du FIDA (FIDA12) pour ce qui concerne les engagements de l'institution en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

G. Coopération avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, les homologues des Nations Unies, les institutions financières internationales et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales

47. ETH coopère avec ses homologues des organismes ayant leur siège à Rome, des Nations Unies et des réseaux d'IFI et échange ainsi des connaissances sur les meilleures pratiques et les nouvelles approches pour faire observer les normes déontologiques les plus rigoureuses et protéger la réputation du Fonds. Il rencontre régulièrement ses homologues afin de partager des informations, de collaborer sur des sujets communs et d'anticiper les nouveaux domaines de préoccupation.
48. ETH représente le FIDA au sein du groupe de travail des Nations Unies sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel et du groupe de travail des IFI sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, organisé par la Banque mondiale.
49. Tout au long de l'année 2022, ETH a participé à la communauté de bonnes pratiques « Ethics and Compliance Initiative », à l'European Business Ethics Forum (Forum européen de l'éthique des affaires), à l'International ombuds association (Association internationale des médiateurs) et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (Nations Unies et IFI).

III. Commentaires

50. Étant donné les grands défis à relever dans tous les domaines du développement, le FIDA doit plus que jamais agir à l'unisson. Les valeurs fondamentales de l'organisation que sont le respect, l'intégrité, le professionnalisme et la culture du résultat sont essentielles à la promotion d'une culture éthique positive. Une culture de la déontologie ne saurait s'imposer sans l'assurance que les dirigeants, à tous les niveaux de l'organisation, s'approprient et promeuvent ces valeurs dans leurs interactions quotidiennes et leurs prises de décision.
51. Une organisation internationale doit pouvoir compter sur une équipe efficace, spécifiquement chargée de la déontologie, et qui promeuve une culture de l'éthique sur le lieu de travail et dans les relations avec les partenaires externes, les bénéficiaires et le public – il en va de la crédibilité et de la réputation de l'institution. Les bureaux de la déontologie doivent donc jouir de l'indépendance

nécessaire à l'exercice de leur mandat; pour renforcer cette indépendance, il peut être utile de confier un rôle de surveillance à un comité chargé de conseiller ou d'assister un organe directeur. Des mesures importantes ont été prises en 2022 pour renforcer l'indépendance d'ETH, notamment en précisant son rattachement hiérarchique et en engageant une discussion sur une fonction de surveillance du bureau par un organe directeur du FIDA. Enfin, dans un environnement mondial où les organisations internationales sont de plus en plus appelées à faire davantage avec les ressources existantes, il est important que les fonctions liées à la déontologie disposent des moyens nécessaires pour remplir leurs mandats.