
Plan de travail du Bureau de la déontologie du FIDA pour 2025

Cote du document: EB 2024/143/R.21

Point de l'ordre du jour: 5 d)

Date: 7 novembre 2024

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: CONFIRMATION

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à confirmer le plan de travail du Bureau de la déontologie du FIDA pour 2025.

Questions techniques:

Berkis Patricia Perez

Cheffe du Bureau de la déontologie

Bureau de la déontologie

b.perez@ifad.org

I. Introduction

1. Depuis l'entrée en vigueur de la Charte de déontologie du FIDA en 2023, le présent document est le premier plan de travail établi par le Bureau de la déontologie (ETH) à l'intention du Comité d'audit. En vertu de la Charte, ETH jouit d'une indépendance qui lui permet de gérer son programme de travail en toute discrétion et de rendre compte directement au Président, qui a approuvé son plan de travail pour 2025. La supervision de la fonction d'éthique par le Comité d'audit passe par la réalisation, à échéances régulières, d'un examen du plan de travail annuel d'ETH, de l'adéquation de ses ressources et des résultats de ses travaux. Une fois la version définitive établie, le plan de travail sera soumis pour confirmation au Conseil d'administration à sa session de décembre 2024.
2. ETH a pour mission de faire respecter les normes déontologiques et de conduite les plus exigeantes au FIDA, et de promouvoir le Code de conduite et les valeurs fondamentales. Il prône une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité dans toutes les activités et opérations appuyées par le FIDA, instaurant ainsi la confiance dans l'institution et consolidant la réputation interne et externe du Fonds. Dans le cadre de sa mission, ETH s'est vu confier les attributions suivantes:
 - Promouvoir la fonction de déontologie, gérer le programme global de sensibilisation à l'éthique et à la lutte contre le harcèlement, et veiller au respect du Code de conduite du FIDA.
 - Contribuer à l'établissement d'une culture de l'éthique durable au sein de l'organisation et, à cette fin, mener l'action de celle-ci sur des questions d'ordre éthique précises, notamment la prévention et répression de toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination.
 - Élaborer et diffuser des normes éthiques et des programmes de formation sur les activités principales en matière de déontologie. ETH mettra à disposition de tous les membres du personnel, qu'ils aient ou non la qualité de fonctionnaire, et indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et de la classe, une formation obligatoire visant à actualiser les connaissances sur la déontologie, laquelle devra être suivie au moins une fois tous les trois ans.
 - Conseiller la direction et le personnel du FIDA pour garantir que les règles, politiques, procédures et pratiques du Fonds en matière de déontologie soient renforcées et promouvoir les normes de déontologie et de conduite les plus exigeantes requises par l'institution.
 - Assister aux réunions de la haute direction consacrées à des sujets concernant les activités d'ETH.
 - Conseiller les directeurs et directrices, les fonctionnaires et les personnes titulaires d'un contrat n'ouvrant pas droit au statut de fonctionnaire au sujet des actions qui peuvent constituer un manquement aux normes de déontologie et de conduite du FIDA ou une violation de celles-ci, telles qu'elles figurent dans la Politique en matière de ressources humaines, le Règlement du personnel et les Procédures d'application en matière de ressources humaines, y compris le Code de conduite et les valeurs fondamentales du FIDA, en fournissant des avis et des recommandations à titre confidentiel sur des questions d'ordre déontologique (par exemple, les conflits d'intérêts, les activités menées à l'extérieur, ou les cadeaux).
 - Gérer le programme relatif à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts de l'ensemble du personnel (hormis le personnel d'ETH).

- Assister les directeurs et directrices du FIDA dans la prévention de toutes les formes de fautes professionnelles.
 - Élaborer et tenir à jour des directives que les directeurs et directrices et le personnel pourront consulter pour déterminer la conduite à tenir en cas de signalement d'actes de harcèlement et d'autres formes de fautes.
 - Recevoir et procéder à l'examen préliminaire ou prima facie des documents relatifs aux signalements de violations du Code de conduite, comme le harcèlement, y compris sexuel, tout en garantissant la confidentialité. L'examen préliminaire ou prima facie réalisé par ETH a pour objet de déterminer s'il existe des faits susceptibles d'étayer le ou les signalements. En pareil cas, ETH renvoie les affaires au Bureau de l'audit et de la surveillance, seule entité du FIDA chargée des fonctions d'enquête.
 - Gérer les procédures de règlement informel faisant suite à des signalements de conduites répréhensibles ou de fautes professionnelles.
 - Gérer la politique de l'organisation visant à protéger contre les représailles les membres du personnel qui ont signalé une faute professionnelle et coopéré à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (politique en matière de protection des lanceurs d'alerte), et recevoir les plaintes relatives à des allégations de représailles.
 - Fixer les objectifs de l'institution en matière de déontologie et de respect du Code de conduite du FIDA et gérer le programme de l'institution dans ces domaines.
 - Superviser l'évaluation du risque institutionnel relatif aux cas de faute professionnelle et de non-respect du Code de conduite et des valeurs fondamentales du FIDA, et rendre compte au cas par cas à la haute direction des risques, des incidents, des initiatives en matière de déontologie et des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du programme.
3. Outre les activités susmentionnées, les priorités d'ETH pour 2025 seront les suivantes:
- Poursuivre l'instauration et la consolidation d'une culture de l'éthique commune grâce à la sensibilisation et à l'éducation.
 - Promouvoir la résolution informelle des différends et des conflits au travail.
 - Prendre des mesures volontaristes pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.
 - Renforcer son efficacité opérationnelle en adoptant des outils innovants et en améliorant la collaboration interdépartementale.
4. Grâce au présent plan global, ETH veillera à ce que les questions éthiques restent au cœur de la mission et des opérations du FIDA.

II. Bâtir une culture de l'éthique unifiée dans tous les rôles et toutes les régions

5. **Objectif:** promouvoir une culture institutionnelle de l'éthique, de la transparence et de la responsabilité dans le cadre de l'ensemble des rôles, catégories de fonction et lieux d'affectation.
6. La décentralisation des opérations du FIDA, dont le personnel est dispersé dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays, complique singulièrement la promotion d'une culture de l'éthique unifiée. Après avoir évalué le FIDA en 2023, le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) a recommandé de renforcer les activités visant à améliorer le bien-être du personnel et à donner suite aux constatations issues de l'enquête auprès du personnel et aux

premiers retours d'information sur la décentralisation. La promotion d'un cadre déontologique unifié aide le personnel des bureaux décentralisés à respecter les valeurs fondamentales du FIDA, permet d'apporter des solutions cohérentes aux problèmes résultants des restructurations et de promouvoir une culture fondée sur le soutien et l'équité dans tous les lieux d'affectation. En 2025, ETH poursuivra ce travail en menant un ensemble complet d'activités de sensibilisation et de formation destinées à renforcer l'importance de la déontologie à chaque niveau de l'institution.

A. Sensibilisation [du premier au quatrième trimestre (T1-T4)]

7. En 2025, ETH effectuera des visites officielles dans plusieurs bureaux du FIDA, en particulier dans des lieux hautement prioritaires. Il contribuera ainsi à mettre en lumière les domaines dans lesquels les questions déontologiques sont particulièrement importantes du fait de la spécificité de certains contextes, des risques opérationnels ou de la dynamique organisationnelle. En outre, ces missions permettront de repérer d'autres environnements dans lesquels la présence d'ETH pourrait faire la différence.
8. Durant ces missions, ETH organisera des séances de formation en présentiel et des entretiens individuels informels avec le personnel. L'accent sera mis sur la prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des atteintes sexuelles, la promotion d'un lieu de travail empreint de respect et la création d'un espace où le personnel peut poser des questions et dissiper ses doutes à l'égard des directives éthiques du FIDA.

B. Formation

9. Des modules de formation sur des sujets déontologiques clés seront mis en place à l'intention de l'ensemble du personnel. ETH continuera à assurer la formation en ligne obligatoire sur le Code de conduite du FIDA, la prévention du harcèlement au travail et la prévention de l'inconduite sexuelle dans toutes les activités du Fonds. Il organisera également des formations à l'intention des groupes et des individus qui en font la demande. ETH assurera le suivi du respect des obligations de formation, et se concertera avec la direction pour s'assurer que tous les membres du personnel suivent les formations obligatoires.
10. En collaboration avec les bureaux de pays, ETH continuera à assurer une formation sur le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles (à la demande ou dans le cadre de projets précis) afin de prévenir l'inconduite sexuelle dans les projets. Cette formation sera organisée dans le cadre des ateliers de démarrage pour garantir que tous les partenaires de projet respectent les normes du FIDA, y compris le personnel extérieur.
11. Dans le cadre de la formation des superviseurs à la gestion de performance organisée par la Division du personnel et de la culture interne (PCD), ETH exposera les principes déontologiques en matière de prise de décisions et de leadership lors d'une séance consacrée à la dimension éthique de la gestion de la performance.
12. ETH élaborera de nouveaux documents de sensibilisation et de nouvelles directives connexes pour clarifier les responsabilités éthiques dans l'utilisation des médias sociaux. Grâce à cette initiative, le personnel pourra mieux comprendre les implications éthiques des comportements en ligne, tant sur le plan personnel que professionnel, et les risques de comportements déplacés sur les plateformes numériques (T1).
13. À partir du deuxième trimestre, ETH proposera une formation en petits groupes, en ligne et en présentiel, sur l'intervention active des témoins. Les participants découvriront la marche à suivre lorsqu'ils sont témoins d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une faute, et apprendront à saisir les instances compétentes.

14. Dès le quatrième trimestre, ETH organisera des ateliers sur le leadership et la prise de décisions fondés sur l'éthique à l'intention des hauts responsables. Ces derniers pourront ainsi acquérir les compétences requises pour diriger leurs équipes dans le respect de la déontologie, résoudre des problèmes moraux complexes et continuer à donner l'exemple et à promouvoir des comportements éthiques dans l'ensemble de l'institution.

C. Manifestations en faveur d'une culture de l'éthique

15. Tout au long de l'année, ETH organisera différentes manifestations destinées à faire participer le personnel à un dialogue continu sur les questions déontologiques.
- **Réunion-débat (janvier 2025).** Un vaste débat organisationnel sur le thème de « la communication au service d'un lieu de travail empreint de respect » sera mené par le Président avec le concours d'ETH ou d'une autre entité compétente (en qualité d'orateur). L'ensemble du personnel aura ainsi l'occasion de s'entretenir directement avec les hauts responsables et le personnel d'ETH sur des questions déontologiques prioritaires.
 - **Journée mondiale du livre (23 avril 2025).** En coopération avec la Division de la communication et le Bureau de l'efficacité du développement, ETH organisera une rencontre sur les pratiques déontologiques en matière de publication, qui mettra en évidence le rapport entre déontologie et diffusion des connaissances.
 - **Journée de la déontologie (15 octobre 2025).** ETH organisera une manifestation interactive associant de manière créative des mises en situation et des activités ludiques, telles que des quiz et des jeux de rôle, conçues pour sensibiliser aux questions d'éthique au travail et favoriser les échanges de vues à ce sujet dans un cadre convivial.
 - **Seize journées de mobilisation contre la violence de genre (novembre à décembre 2025).** Dans le cadre de la campagne mondiale visant à mettre fin à la violence de genre, ETH s'associera à des parties prenantes internes et externes pour organiser une action de sensibilisation.
16. Les efforts de sensibilisation déployés devraient permettre de mieux faire connaître et comprendre les normes déontologiques du FIDA, tout en créant de nouvelles possibilités de collaboration et de concertation entre les membres du personnel et ETH.

III. Priorité à l'informel – Faciliter le recours au règlement informel des différends

17. **Objectif:** promouvoir la démarche informelle de règlement des différends au travail, en favorisant un environnement coopératif et propice à la résolution des conflits.
18. En 2025, en étroite collaboration avec PCD et d'autres unités et équipes, ETH s'efforcera de promouvoir la résolution informelle des problèmes au travail. Il s'agira notamment d'améliorer l'accès aux services de médiation et d'encourager la concertation sur la création et le maintien d'un lieu de travail empreint de respect dans chaque division.
19. Au premier trimestre 2025, ETH examinera avec PCD la possibilité de mettre en place un service de médiation externe accessible à l'ensemble du personnel. Il s'agirait d'un médiateur neutre et externe chargé d'aider à régler les différends sans passer par les procédures formelles. ETH veillera à ce que l'ensemble du personnel sache où trouver le médiateur et soit informé des avantages qu'il y a à recourir à ses services dès la première étape de la résolution d'un conflit au travail.

20. ETH organisera sur demande des échanges informels interdivisions axés sur les questions d'éthique au travail et sur la promotion d'un environnement de travail empreint de respect. Ces séances permettront aux divisions de signaler leurs préoccupations, de partager leurs expériences et de demander conseil à ETH dans un cadre plus informel (T1-T4).
21. ETH apportera son concours dans le cadre des séminaires-retraites départementaux en offrant des conseils sur la promotion d'une culture de l'éthique et en promouvant des activités de renforcement de l'esprit d'équipe axées sur la confiance, la transparence et le respect mutuel (T1-T4).
22. ETH continuera de gérer les procédures de règlement informel conformément aux procédures du FIDA en matière de lutte contre le harcèlement, en veillant à ce que les différends au travail soient réglés rapidement et dans le respect de la dignité de toutes les parties concernées (T1-T4).
23. Cette approche devrait permettre de réduire le nombre de litiges formels au FIDA et de promouvoir un environnement de travail plus largement fondé sur la collaboration et le respect, dans lequel le personnel se sent capable de résoudre les conflits de façon informelle.

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

24. **Objectif:** promouvoir une culture de la responsabilité et de l'éthique, en mettant l'accent sur des approches axées sur les victimes dans le cadre de la prévention et de la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
25. En s'appuyant sur l'engagement du FIDA à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ETH mettra à jour ses politiques et lancera des initiatives proactives destinées à protéger les droits des victimes et à appliquer le principe de tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle.

A. Mises à jour des politiques (T1-T2)

26. **Mise à jour du Code de conduite.** On mettra à jour le Code de conduite du FIDA pour y inclure des dispositions explicites sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et renforcer ainsi l'engagement du FIDA à pratiquer la tolérance zéro.
27. **Mise en conformité de la politique relative au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.** Une version actualisée de la politique sera élaborée, conformément à la politique de l'Organisation des Nations Unies et aux meilleures pratiques d'autres institutions financières internationales. Y seront décrites des directives claires sur la manière de prévenir, de signaler et de lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'institution.
28. **Guide à l'intention des responsables et des superviseurs.** ETH mettra à jour le guide complet à l'intention des responsables et des superviseurs sur la prévention et la répression du harcèlement, pour y inclure la prévention du harcèlement sexuel. Ce guide est un outil essentiel qui aide les responsables à bien comprendre leurs responsabilités et à soutenir les membres du personnel concernés.
29. **Guide sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles à l'intention des emprunteurs/bénéficiaires.** Le guide pratique à l'intention des emprunteurs et des bénéficiaires des financements du FIDA sera également mis à jour, et mettra en lumière les meilleures pratiques en matière de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le cadre des projets financés par le Fonds.

B. Évaluation des risques et des capacités (T1-T4)

30. Pour atténuer les risques liés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, ETH mettra au point des outils et des ressources adaptés pour aider l'équipe chargée des Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique à effectuer une évaluation des risques liés à la violence de genre dans chaque projet d'une part, et à établir des rapports sur les protocoles de signalement et de prise en charge des incidents liés à la violence de genre d'autre part.
31. En collaboration avec les parties prenantes concernées, ETH renforcera les procédures de diligence raisonnable applicables aux principaux partenaires de projet et bénéficiaires de dons. Il s'agira notamment de vérifier plus attentivement les antécédents du personnel clé participant aux activités financées par le FIDA, en mettant l'accent sur les risques liés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.
32. En outre, en concertation avec les coordonnateurs du FIDA pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, ETH recensera les mécanismes nationaux d'assistance aux victimes. Cela passera par la collaboration avec les autorités locales, les entités des Nations Unies et d'autres parties prenantes, le but étant que les victimes reçoivent le soutien dont elles ont besoin à la fois localement et internationalement.

C. Prise en compte systématique de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA et les activités qu'il finance (T3-T4)

33. Le programme et les mandats des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles seront révisés dans un souci d'efficacité et d'impact. Les coordonnateurs recevront une formation à jour et des ressources leur permettant de coopérer plus efficacement avec les partenaires de projet et de sensibiliser à la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Lancé en 2019, le programme des coordonnateurs a été élargi en 2022 à tous les bureaux de pays.
34. Ces initiatives, qui visent à renforcer la culture de la responsabilité au FIDA, mettent en évidence la volonté de créer un environnement de travail sûr et empreint de respect au profit de l'ensemble du personnel et des bénéficiaires. Les politiques, les évaluations des risques et les initiatives de sensibilisation serviront à intégrer la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le tissu organisationnel du FIDA, tout en veillant à placer les victimes au cœur des stratégies de réponse du FIDA.

V. Améliorer l'efficacité opérationnelle

35. **Objectif:** tirer parti d'outils innovants de gestion des dossiers et des activités de collaboration pour améliorer le flux de travail et l'efficacité opérationnelle d'ETH et d'autres entités.
36. Étant donné qu'ETH traite un nombre croissant de dossiers et de problèmes liés à des questions déontologiques, il sera essentiel d'assurer le bon déroulement et l'efficacité des opérations du bureau en 2025. En particulier, ETH s'attachera à améliorer ses processus internes en adoptant de nouveaux outils et en se coordonnant plus étroitement avec d'autres départements.

A. Nouveau système de gestion des dossiers (T4)

37. Par souci d'efficacité et de confidentialité dans la gestion des dossiers, ETH mettra en place un nouveau système en la matière. Ce système facilitera le suivi des dossiers, la collaboration entre les équipes et l'accélération des délais de réponse. Grâce à une plateforme intégrée pour les documents, la communication et les rapports, le système permettra d'optimiser les flux de travail et de gérer les dossiers avec rapidité et discrétion.

B. Collaboration interdépartementale (T1-T4)

38. ETH poursuivra son étroite collaboration avec d'autres départements, en particulier PCD, le Bureau du Conseil juridique et AUO, afin de coordonner les mesures à prendre face à un problème éthique, d'adopter les meilleures pratiques et de simplifier les procédures. Des réunions interdépartementales seront organisées à intervalles réguliers pour coordonner efficacement toutes les initiatives liées à la déontologie, éliminer les chevauchements et optimiser les flux de travail.

C. Collaboration et constitution de réseaux avec d'autres organisations (T1-T4)

39. ETH continuera à participer activement aux forums interinstitutions des Nations Unies sur les questions éthiques, ainsi qu'à ceux organisés par les institutions financières internationales et les États membres, en restant attentif à l'évolution des normes déontologiques et aux nouveaux enjeux. Il prendra part aux réunions trimestrielles des institutions financières multilatérales, aux réunions du Réseau Déontologie des organisations multilatérales et aux consultations sur l'approche commune de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (CAPSEAH). Il participera également aux réunions d'autres acteurs, notamment le Groupe exécutif des Nations Unies sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel, le groupe de travail des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et les bureaux de la déontologie des autres organismes ayant leur siège à Rome.
40. Ces forums seront autant d'occasions d'échanger les meilleures pratiques et de tirer les leçons de l'expérience d'autres organisations, ce qui favorisera l'amélioration du cadre déontologique interne du FIDA. En outre, ETH collaborera avec d'autres organisations internationales et entités des Nations Unies dans le cadre d'initiatives de mise en réseau. Grâce à cette collaboration permanente, des ressources, des réflexions et des approches innovantes en matière de gouvernance éthique pourront être échangées, ce qui facilitera l'apprentissage mutuel et le réajustement des pratiques en interne au regard d'objectifs institutionnels plus larges.

VI. Besoins en ressources humaines et financières d'ETH pour 2025

41. ETH comprend un Chef ou une Cheffe du Bureau de la déontologie (catégorie P-5), un Responsable principal ou une Responsable principale de la déontologie (P-4) et un Associé ou une Associée aux questions déontologiques (G-6) – les trois postes étant financés sur le budget ordinaire du FIDA. En octobre 2024, un nouveau poste de déontologue (P-3) sera créé (financé par des fonds supplémentaires), ce qui portera l'effectif à quatre personnes en 2025.
42. Pour 2025, le budget d'ETH proposé s'élève à 139 650 USD hors dépenses de personnel. Ce montant couvrira le coût de l'assistance de spécialistes locaux à ETH, les déplacements du personnel dans le cadre de la sensibilisation aux questions déontologiques et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et d'autres dépenses fondamentales.

43. Le plan de travail d'ETH pour 2025 repose sur une stratégie solide visant à promouvoir une culture de l'éthique au FIDA, à favoriser un environnement de travail plus sûr et plus transparent, et à doter le Fonds des moyens nécessaires pour faire face aux enjeux de la gouvernance éthique dans le paysage opérationnel complexe qui est le sien aujourd'hui. Grâce à des activités de sensibilisation ciblées, à des formations, à la mise à jour de ses politiques et à des ajustements opérationnels, ETH veillera à ce que la déontologie reste au cœur de la mission organisationnelle du FIDA, tout en s'efforçant d'améliorer sans relâche ses pratiques et ses procédures.