
Rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie du FIDA en 2024, y compris les informations actualisées sur l'approche adoptée par le FIDA pour prévenir et réprimer l'inconduite sexuelle

Cote du document: EB 2025/144/R.22

Point de l'ordre du jour: 16

Date: 15 avril 2025

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 du FIDA en 2024, y compris les informations actualisées sur l'approche adoptée par le FIDA pour prévenir et réprimer l'inconduite sexuelle.

Questions techniques:

Berkis Patricia Perez

Cheffe

Bureau de la déontologie

courriel: b.perez@ifad.org

Isabelle Robin

Déontologue principale

Bureau de la déontologie

courriel: i.robin@ifad.org

Rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie du FIDA en 2024, y compris les informations actualisées sur l'approche adoptée par le FIDA pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

1. Le rapport annuel du Bureau de la déontologie du FIDA (ETH) pour 2024 est présenté conformément au paragraphe 26 e) de la Charte de déontologie du FIDA ([EB 2023/140/R.19/Rev.1](#)), aux termes duquel « *des rapports annuels sont remis à la Présidente ou au Président par la cheffe ou le chef d'ETH et transmis au Comité d'audit, puis, pour information, au Conseil d'administration* ».
2. Le présent rapport met en lumière les réalisations et les grandes étapes qui ont marqué l'année 2024 et notre engagement permanent à favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité au FIDA, et comprend des informations actualisées sur l'approche adoptée par le Fonds pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.

I. Présentation du Bureau de la déontologie

3. **Mission.** ETH s'emploie à promouvoir et à faire respecter dans l'organisation les normes de déontologie et de conduite les plus exigeantes, ainsi que le Code de conduite et les valeurs fondamentales du Fonds. Le Bureau s'acquitte de cette mission en encourageant et en entretenant dans toutes les activités et opérations du FIDA une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité, et accroît ainsi la confiance dans l'organisation, tout en renforçant et en protégeant la réputation et la crédibilité du Fonds, tant en interne qu'en externe.
4. **Jalon de 2024.** Première année de la mise en œuvre de la Charte de déontologie du FIDA, elle a marqué un tournant pour ETH. Conformément aux meilleures pratiques internationales, la Charte renforce l'indépendance du Bureau. Elle offre à ETH l'indépendance nécessaire pour décider seul de son programme de travail, protège la fonction de déontologie contre les pressions abusives et renforce ainsi l'intégrité institutionnelle du Fonds, qui est essentielle pour réaliser les objectifs et réduire le plus possible les risques. La Charte permet au Bureau de faire état des problèmes auxquels il convient de remédier et lui confère l'autorité requise pour lancer et mener toute mesure jugée nécessaire et en rendre compte. Le rôle de supervision générale de la fonction de déontologie assuré par le Comité d'audit renforce encore l'indépendance du Bureau.

II. Principales réalisations en 2024

5. Les accomplissements d'ETH en 2024 témoignent du renforcement de son indépendance, de l'élargissement de ses activités de sensibilisation et de son approche dynamique de l'encadrement éthique. On peut citer les principales réalisations suivantes:

- i) **La toute première réunion d'information sur la déontologie.** tenue conformément à la recommandation émise par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies et animée par le Président du FIDA, la réunion d'information sur la déontologie a rassemblé plus de 500 membres du personnel du Fonds. Tenue au début de l'année, cette manifestation a montré le ferme engagement de la haute direction du Fonds en faveur d'une culture de la déontologie dans l'organisation. Elle a permis d'attirer l'attention sur les problèmes de déontologie, de favoriser une concertation étroite avec le personnel et d'encourager le respect des normes.
- ii) **Élargissement des activités de sensibilisation.** ETH a élargi et diversifié ses activités de sensibilisation au moyen de messages personnalisés et d'approches novatrices destinés à renforcer la mobilisation et à mettre en place une culture cohérente de la déontologie au sein de l'ensemble des fonctions et des régions. Pour la première fois, et avec le plein appui du Département des opérations de pays, des représentants d'ETH se sont rendus dans tous les bureaux régionaux du FIDA, et ont participé à des journées de réflexion régionales et à des réunions de planification des activités pour nouer un dialogue avec quelque 350 membres du personnel.
- iii) **Activité record.** la confiance du personnel en ETH a été renforcée, de même que l'accessibilité du Bureau. De ce fait, un nombre record de 383 cas ont été portés à l'attention d'ETH par des membres du personnel en 2024, soit une forte augmentation (24%) de l'activité par rapport à 2023.
- iv) **Règlement informel.** en 2024, ETH a donné la priorité aux dispositifs de règlement informel en tant que principale approche pour répondre aux problèmes rencontrés sur le lieu de travail, en montrant combien elle était efficace pour favoriser la confiance et la collaboration. Sur les 383 consultations menées pendant l'année, seuls neuf cas ont dû être remontés au Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO) afin qu'une enquête formelle soit menée.
- v) **Prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.** ETH a porté une attention accrue à la prévention et à la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Un nouveau poste de déontologue chargé spécifiquement de ces questions a été créé, et 26 manifestations ont permis de les aborder avec 1 255 participants dans le cadre d'ateliers de démarrage de projets.
- vi) **Programme de déclaration de situation financière.** ETH a poursuivi son appui au personnel pour lui permettre de résoudre de manière efficace les questions relatives aux conflits d'intérêts et aux activités externes, et a géré le programme de déclaration de situation financière. Plus de 800 fonctionnaires ont suivi ce programme en 2024, avec un taux d'achèvement de 100%.
- vii) **Promotion de politiques.** ETH a achevé les Procédures révisées de protection des lanceurs d'alerte, qui ont amélioré la protection de ces derniers et renforcé la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard des fautes.

Figure 1
Bureau de la déontologie - Rétrospective 2024

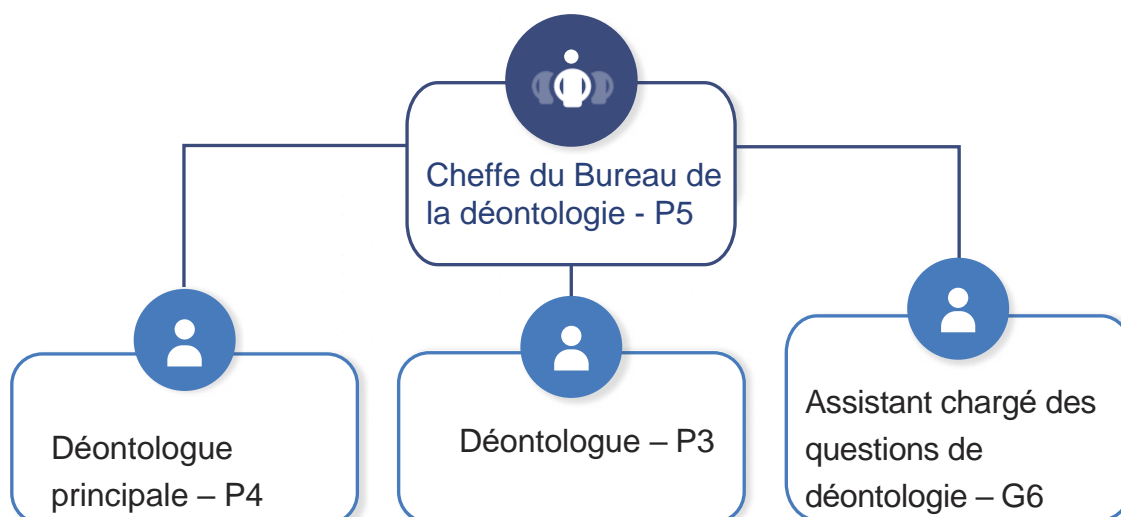


III. Ressources d'ETH

6. Compte tenu du renforcement de l'indépendance d'ETH et de l'accroissement de ses responsabilités, la direction est convenue de la nécessité d'augmenter les ressources allouées au Bureau pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. L'équipe d'ETH est donc passée à quatre personnes à temps complet durant 2024. À la fin de l'année, le Bureau était composé de la Cheffe du Bureau de la déontologie (classe P-5), d'une déontologue principale (classe P-4), d'une déontologue (classe P-3) et d'un assistant chargé des questions déontologiques (classe G-6), qui ont proposé leurs services aux quelque 1 800 membres du personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) dans les 5 régions et les 92 pays bénéficiant d'investissements du FIDA.
7. L'enveloppe budgétaire hors personnel allouée au Bureau pour 2024 s'élevait à 93 650 USD, soit un montant juste suffisant pour financer le programme de travail annuel. Une augmentation du budget d'ETH a été approuvée pour 2025 afin de lui permettre d'assumer ses responsabilités accrues.
8. ETH a en outre fait appel ponctuellement aux services de consultants, de stagiaires et de prestataires de services, principalement pour l'aider à évaluer les demandes d'autorisation d'activités extérieures au regard du Code de conduite, à concevoir et éditer des éléments visuels pour des supports de communication et à gérer le programme du FIDA relatif à la déclaration de situation financière.

Figure 2.

Organigramme du Bureau de la déontologie, 2024



IV. Grands domaines prioritaires

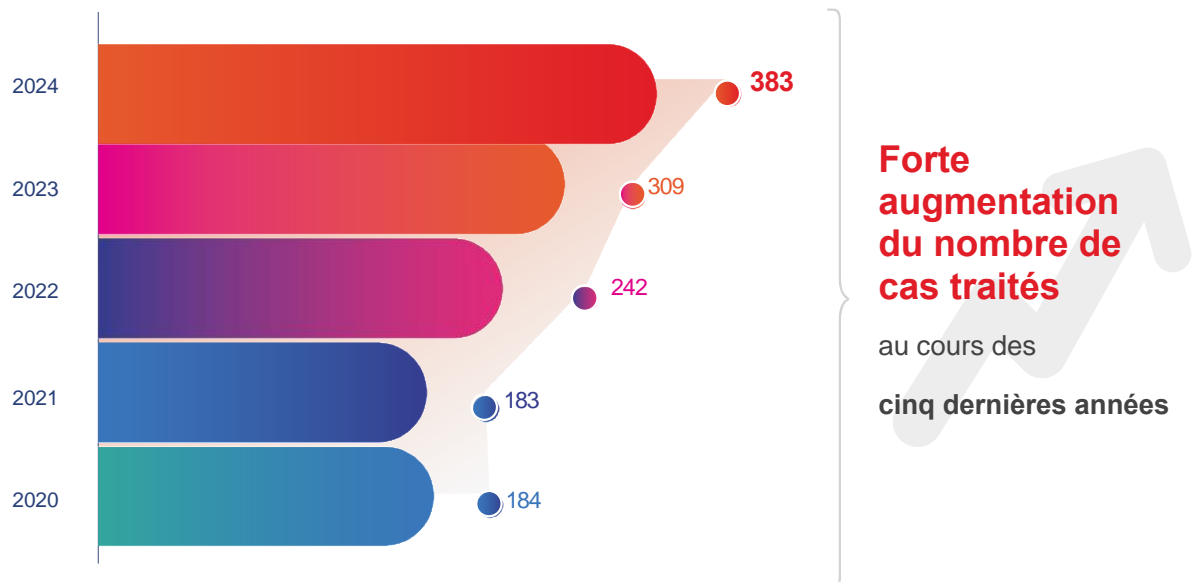
Renforcement des activités de sensibilisation dans l'environnement décentralisé du FIDA

9. Le FIDA poursuivant la décentralisation de ses opérations, ETH a redoublé d'efforts pour proposer des programmes de formation à la déontologie dans de multiples contextes et lieux d'affectation, et mobiliser les divers publics et collègues de la communauté du FIDA. Il a notamment personnalisé les messages pour différents environnements – y compris pour des cadres plus informels – et suivi des approches souples et innovantes pour favoriser une concertation efficace et veiller à ce que les activités de sensibilisation d'ETH aient un impact durable. Des représentants d'ETH ont pour la première fois visité l'ensemble des bureaux régionaux du FIDA au cours de l'année. Les séances de formation ont été planifiées de manière à compléter le programme institutionnel du Fonds et le programme d'activités des différentes équipes. La mise en place d'une culture uniforme et cohérente de la déontologie au sein de toutes les fonctions et régions figurait parmi les priorités pour 2024.

Renforcement des dispositifs de règlement informel des problèmes rencontrés sur le lieu de travail

10. Grâce à des initiatives fructueuses qui ont permis de renforcer la confiance placée dans le Bureau, ETH a enregistré une augmentation notable de ses activités auprès des fonctionnaires en 2024. Une progression de 24% par rapport à l'année précédente a été constatée dans le domaine essentiel de la formulation de conseils et d'avis confidentiels, poursuivant la tendance à la hausse observée ces cinq dernières années. Cette progression met en lumière la confiance élevée du personnel en la capacité d'ETH de gérer les problèmes rencontrés sur le lieu de travail par des conseils pertinents, des activités de prévention et des dispositifs de règlement informel.
11. ETH continue de gérer les processus de règlement informel conformément aux procédures du FIDA en matière de lutte contre le harcèlement, en veillant à ce que les différends sur le lieu de travail soient traités rapidement. Il est à noter que sur les 35 affaires liées à l'environnement de travail (sur lesquelles 17 avaient donné lieu initialement à des plaintes officielles), seules cinq ont été ensuite transmises à AUO afin qu'une enquête formelle soit menée. La plupart des affaires ont ainsi été gérées de manière efficace, sans qu'il soit nécessaire de les faire remonter à un niveau supérieur. Les problèmes liés à l'environnement de travail comprennent le harcèlement, l'abus de pouvoir et les représailles.

Figure 3.
Augmentation du nombre de cas traités par ETH entre 2020 et 2024



12. Cette hausse des demandes souligne le rôle de médiateur de confiance joué par ETH et met en lumière l'importance d'un règlement proactif des conflits. Pour y répondre, ETH reste déterminé à privilégier le règlement informel chaque fois que cela est possible, et à résoudre les problèmes de manière rapide et constructive. En s'appuyant sur les enseignements tirés de l'année 2024, ETH continuera d'affiner les processus de règlement informel afin de mieux traiter les conflits sur le lieu de travail. Le Bureau s'emploiera notamment à fournir des recommandations personnalisées de mesures administratives, en veillant à ce que les problèmes sur le lieu de travail soient remontés par les canaux les plus appropriés et en adressant des avertissements préventifs aux fonctionnaires pour éviter qu'un comportement inapproprié ne dégénère en faute.

V. Rétrospective 2024

Définition de normes et promotion de politiques auprès de partenaires internes et externes

13. En 2024, ETH a redoublé d'efforts pour promouvoir les normes déontologiques du FIDA dans l'environnement de plus en plus décentralisé du Fonds. Le Bureau utilise un large éventail de plateformes, de canaux et de manifestations pour mobiliser le personnel et la direction, accroître la sensibilisation, favoriser le respect des normes et apporter des conseils et des avis confidentiels.
14. En étroite collaboration avec le Bureau du Conseil juridique, AUO et la Division du personnel et de la culture interne (l'ancienne Division des ressources humaines), ETH a mis la dernière main aux Procédures révisées de protection des lanceurs d'alerte, et a renforcé la politique de tolérance zéro du Fonds à l'égard de la fraude, de la corruption et des autres formes d'inconduite, y compris l'inconduite sexuelle. Conscient que les lanceurs d'alerte jouent un rôle essentiel en mettant en lumière ce type de comportements, le FIDA est déterminé à les protéger des représailles,

actes qui portent directement atteinte aux valeurs fondamentales du Fonds, au devoir de responsabilité et aux intérêts de l'organisation.

15. Les procédures révisées renforcent la protection des lanceurs d'alerte internes et, dans la mesure du possible, externes. Conformes aux meilleures pratiques et aux attentes des donateurs, ces procédures actualisées accroissent encore la confiance dans l'engagement du Fonds en faveur de la responsabilité et de l'intégrité. Ces procédures révisées ont été bien accueillies par la direction, le Comité d'audit et le Conseil d'administration, ce qui reflète l'appui institutionnel solide à l'égard de mesures efficaces de protection des lanceurs d'alerte. Le document doit être publié début 2025.
16. En 2024, la [page Web Déontologie du FIDA](#) a été totalement refondue avec l'aide de la Division de la communication. Grâce à une navigation et des contenus rationalisés, les visiteurs trouvent facilement des conseils sur les questions déontologiques, et des liens d'accès rapide leur permettent de consulter les documents essentiels d'ETH (notamment le [Code de conduite](#)) qui présentent les normes éthiques du Fonds et appuient une prise de décisions conformes à la déontologie.
17. L'étroite collaboration d'ETH avec les principales parties prenantes du Fonds, et avec ses partenaires au sein du système des Nations Unies et de la communauté du développement au sens large, joue un rôle essentiel dans le partage des bonnes pratiques et la promotion d'améliorations à apporter aux politiques conformément à ces normes.
18. Le FIDA est un membre actif et reconnu du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, dans lequel il contribue aux débats sur les meilleures pratiques et renforce la collaboration au sein de la communauté – on peut citer par exemple une présentation sur la gestion des crises lors de la conférence annuelle. ETH joue un rôle essentiel dans le réseau en partageant des connaissances et en appuyant les activités de son Comité exécutif. Le Bureau apporte en outre des contributions notables en participant à l'élaboration et au suivi du plan de travail du réseau. La voix du FIDA est écoutée dans les débats sur les recommandations déontologiques, ce qui renforce son attachement à des normes élevées d'intégrité au sein de la communauté internationale.
19. Au cours de l'année, ETH s'est régulièrement réuni avec les bureaux de la déontologie des autres organismes ayant leur siège à Rome (OSR) et a participé au réseau de sécurité des OSR, de la Banque mondiale et des institutions financières internationales en présentant des exposés sur le racisme et la discrimination, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les risques de réputation. Le Bureau a en outre organisé des séances de sensibilisation avec la Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures et PwC.
20. ETH a renforcé sa collaboration avec un large éventail de divisions du FIDA désireuses de favoriser des comportements conformes à la déontologie au sein de leurs équipes. Pour la première fois, des représentants du Bureau ont participé en personne aux grandes manifestations (journées de réflexion, ateliers et réunions de planification des activités) organisées par les cinq régions, 350 membres du personnel étant concernés au total.
21. Dans un autre pan de sa collaboration avec les divisions, le Bureau a assuré une formation sur les questions de déontologie à Dodoma (République-Unie de Tanzanie) au bénéfice du Bureau de la transformation agricole de l'Initiative de transformation de l'agriculture en Afrique, dirigée par le Département des opérations de pays.

22. Pour faciliter l'analyse des résultats du Sondage mondial du personnel du FIDA 2024, ETH a organisé des missions au Panama (Division de l'Amérique latine et des Caraïbes) et au Caire (Division Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe). Le Bureau a également mené des concertations sur les résultats du sondage avec six autres divisions du Fonds. Afin de favoriser un environnement de travail éthique, il a veillé à ce que les résultats du sondage soient pleinement pris en compte, notamment les réponses à la question 10: « Les personnes qui travaillent au FIDA sont traitées avec dignité et respect, indépendamment du genre, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'âge, de la langue, de l'orientation sexuelle, des capacités et des handicaps, de la culture, de la religion, de la profession, de l'éducation, de la situation matrimoniale, de l'expérience professionnelle, des fonctions, du poste (personnel recruté sur le plan national ou international) et des modalités de contrat ».
23. ETH a pris activement part à des réunions organisées deux fois par mois avec la Division du personnel et de la culture interne, ainsi qu'à des réunions du Groupe de travail du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Deux membres de l'équipe d'ETH ont suivi la formation sur la culture institutionnelle, la diversité, l'équité et l'inclusion organisée à l'intention des défenseurs et des ambassadeurs culturels pour devenir défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. ETH a tenu une réunion d'information à l'intention du Comité d'audit ainsi qu'une séance de sensibilisation destinée aux consultants du FIDA.

Formation et sensibilisation

24. Le programme ordinaire et ponctuel d'activités et de stratégies de prévention vise à aider le personnel, à tous les niveaux et dans tous les lieux d'affectation, à repérer et traiter efficacement les problèmes déontologiques et à prendre des décisions qui respectent le Code de conduite du FIDA et renforcent la réputation du Fonds, tout en s'acquittant de leurs obligations déontologiques contractuelles.
25. En 2024, 4 057 participants au total ont suivi une formation à la déontologie, soit une hausse de 20% par rapport à 2023. La formation en ligne obligatoire sur le Code de conduite, la lutte contre le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles a été suivie par 1 448 membres du personnel, avec un taux d'achèvement de 98%. ETH a également formé 1 354 membres du personnel à l'occasion de 20 manifestations institutionnelles, notamment des réunions de division, des journées de réflexion régionales et des séances d'orientation. Quelque 26 formations dispensées en salle de cours et séances de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été proposées à 1 255 membres du personnel et partenaires d'exécution.

Figure 4.

Séances de formation et de sensibilisation proposées par le Bureau de la déontologie en 2024



Figure 5.
Formations sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dispensées lors d'ateliers de démarrage en 2024, par région



Protection contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

26. En 2024, ETH a nettement renforcé l'engagement du FIDA à prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Son programme de travail 2024 sur ces questions était en phase avec les meilleures pratiques à l'échelle internationale et suivait les recommandations qui ont été formulées par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) à l'occasion de l'évaluation de la performance du FIDA achevée en février 2024.
27. Comme convenu par la [Direction dans sa réponse à l'évaluation du FIDA réalisée par le MOPAN](#), le Fonds a intensifié en 2024 ses activités de sensibilisation au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles au moyen de formations ciblées. Dans le cadre de missions en personne en 2024 dans toutes les régions où le FIDA est actif, et parallèlement à des formations virtuelles régulières, ETH a renforcé la sensibilisation au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles parmi les équipes chargées de l'exécution et les partenaires du FIDA qui interagissent directement avec les communautés rurales dans lesquelles le Fonds intervient. ETH a également fourni des informations sur les droits des victimes et les responsabilités s'agissant du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le cadre de la participation à des activités appuyées

par le Fonds, et a établi un dialogue ouvert au moyen de séances de questions-réponses.

28. ETH a continué à respecter strictement les meilleures pratiques dans le cadre du traitement des allégations d'inconduite sexuelle. Le Bureau a donné la priorité à la protection des victimes, en mettant en œuvre une approche axée sur ces dernières dans toutes les affaires et en veillant à réaliser les examens *prima facie* de manière rigoureuse et confidentielle. En vue de renforcer l'approche du FIDA axée sur les victimes dans le cadre de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Fonds a reçu en 2024 la défenseuse des droits des victimes pour les Nations Unies, Mme [Najla Nassif Palma](#), du [Bureau de la Défenseuse des droits des victimes pour les Nations Unies](#). Durant sa visite, Mme Palma a rencontré le Président du FIDA, Alvaro Lario, ETH et AUO pour échanger des points de vue sur les meilleures pratiques, les difficultés à garantir l'application du principe de responsabilité et les stratégies visant à améliorer les dispositifs de soutien aux victimes. Ces discussions ont fait ressortir l'engagement du FIDA à prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, à renforcer la responsabilité et à rejoindre les actions entreprises à l'échelle des Nations Unies pour protéger et soutenir les victimes.
29. Le FIDA a enregistré une augmentation notable des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles (sept affaires en 2024, contre trois en 2023). Cette augmentation reflète une sensibilisation accrue et une confiance de plus en plus grande dans les dispositifs de signalement du Fonds (utilisation des [formulaire de dépôt de plainte anonymes](#), notamment) et dans l'approche axée sur les victimes. Sur les sept affaires, cinq ont été classées: une affaire a été réglée grâce à l'intervention d'ETH, deux autres ont abouti au renvoi des auteurs des infractions, une autre a été jugée insuffisamment étayée et la dernière a été classée faute de compétence nécessaire pour l'examiner. Les deux dernières affaires en cours font actuellement l'objet d'une enquête. Conformément aux communications régulièrement publiées, toutes les données relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles sont soumises de manière rapide et sécurisée sur la plateforme interactive réservée aux États membres du FIDA, qui est accessible à tous les membres du Conseil d'administration.
30. En 2024, ETH a assuré 26 séances de formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre d'ateliers de démarrage de projets, et près de 1 000 membres du personnel du Fonds ont achevé la formation obligatoire sur le harcèlement, qui couvre également le harcèlement sexuel, et sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
31. Pour améliorer la culture organisationnelle et les attitudes face à toutes les formes d'inconduite sexuelle, ETH, en collaboration avec l'ancienne Unité du changement, de la réalisation et de l'innovation et la Division Amérique latine et Caraïbes, a mené à bien un « audit comportemental » complet. Cette initiative fondée sur l'association d'une recherche documentaire, de méthodes reposant sur les sciences comportementales et d'une collecte de données qualitatives et quantitatives visait à définir les facteurs comportementaux qui influent sur l'efficacité des dispositifs de signalement du FIDA. Le Fonds a utilisé les résultats obtenus pour renforcer ses processus actuels de signalement et améliorer de manière générale les procédures pour les victimes/survivants et les témoins qui remontent des cas d'inconduite sexuelle.
32. En 2024, le FIDA a augmenté l'enveloppe budgétaire allouée à la prévention et à la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. En octobre, une déontologue a été nommée et chargée spécialement d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives de lutte contre le harcèlement sexuel et

l'exploitation et les atteintes sexuelles, de renforcer les cadres réglementaires et de répondre aux cas signalés de manière rapide et efficace.

33. Le FIDA a en outre mis en ligne en 2024 une page Web publique intitulée [Inconduites sexuelles: prévention et réponses](#). Cette page réaffirme la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard des inconduites sexuelles et fournit aux parties prenantes du Fonds toutes les informations pertinentes sur leurs droits et leurs obligations ainsi que sur les dispositifs mis en place pour appliquer les normes de l'organisation.
34. En 2024, ETH a mené de nombreuses activités de protection contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, en apportant notamment des contributions spécifiques à l'appui:
 - i) du [Rapport du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles](#) de 2024, dirigé par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles;
 - ii) du sondage 2024 du Groupe exécutif des Nations Unies sur les défis et les bonnes pratiques en matière de mise en œuvre des politiques et sur le renforcement des capacités de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel;
 - iii) du sondage annuel 2024 auprès du personnel des entités des Nations Unies sur les normes de conduite et de comportement, qui a permis de collecter des données factuelles et les avis du personnel des entités des Nations Unies s'agissant de l'interdiction de l'exploitation et des atteintes sexuelles;
 - iv) du processus de consultation sur le cadre de communication d'informations du [Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes 3.0](#), comprenant un nouvel indicateur de performance relatif au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et aux progrès accomplis dans la promotion d'un changement durable de la culture organisationnelle, des comportements et des attitudes face à toutes les formes d'inconduite sexuelle;
 - v) des initiatives définies et mises en œuvre dans le contexte du groupe de travail sur le [renforcement des approches des institutions financières multilatérales relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel dans les activités en matière de développement](#);
 - vi) de la négociation des contrats du FIDA avec les donateurs, les bénéficiaires, les fournisseurs et les partenaires d'exécution, en veillant à respecter les engagements et les obligations définis dans la Politique de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles;
 - vii) des réunions mensuelles organisées par le [Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles](#) pour examiner les meilleures pratiques;
 - viii) des réunions régulières de l'[Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel](#) dans les organismes du système des Nations Unies;
 - ix) des réunions spéciales planifiées par le Comité directeur multipartite composé d'experts, de gouvernements et d'organisations ayant contribué à [l'Approche commune de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel](#);
 - x) des réunions spéciales conduites par le groupe d'experts techniques de la [protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles du Comité permanent interorganisations](#);

- xi) du [Fonds de lutte contre les pandémies](#) – mécanisme multilatéral de financement d’investissements stratégiques visant à renforcer les capacités de prévention, de préparation et de riposte face aux pandémies aux niveaux national, régional et mondial, en privilégiant les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire.
 - xii) du processus de réaccréditation du FIDA auprès du [Fonds vert pour le climat](#);
 - xiii) du processus de réaccréditation du FIDA auprès du [Fonds pour l’adaptation](#).
35. ETH réaffirme son engagement indéfectible à lutter contre le harcèlement sexuel et l’exploitation et les atteintes sexuelles en s’attachant sans cesse à renforcer, évaluer et affiner ses dispositifs conformément aux meilleures pratiques à l’échelle internationale. En observant les normes les plus exigeantes en matière de responsabilité, le Bureau veille à ce que le personnel du FIDA et toutes les personnes participant à des projets appuyés par ce dernier opèrent en totale conformité avec le mandat du Fonds et sa Politique de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l’exploitation et des atteintes sexuelles. Dans les temps à venir, ETH restera déterminé à favoriser une culture de l’intégrité, du respect et de la tolérance zéro à l’égard des conduites sexuelles, et à renforcer la mission du FIDA afin d’offrir à chacun un environnement sûr et inclusif.

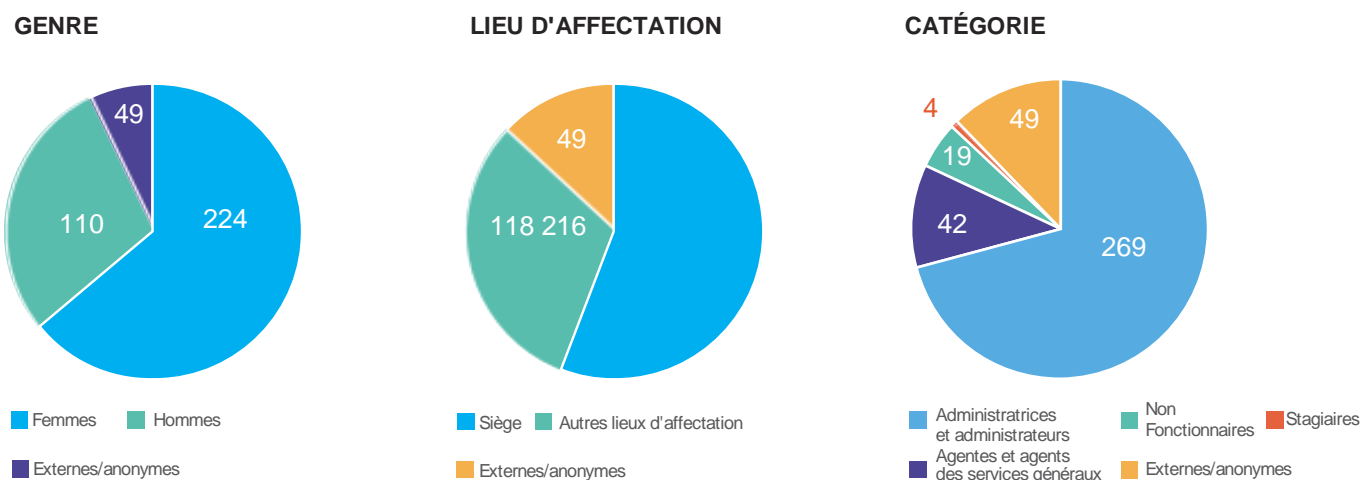
Avis et conseils

36. La fourniture d’avis et de conseils confidentiels sur le Code de conduite et les questions déontologiques représente une grande partie des activités d’ETH, et l’année 2024 n’a pas dérogé à la règle. Le Bureau a apporté un appui à la communauté du FIDA, notamment aux membres de son personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) et aux tierces parties.
37. Confirmant la tendance marquée observée les années précédentes, la majorité des personnes qui ont sollicité les conseils d’ETH en 2024 appartenaient à la catégorie des administratrices et administrateurs (269 administratrices et administrateurs, contre 42 agentes et agents des services généraux et 19 non-fonctionnaires). Il convient également de noter le nombre croissant de questions soulevées par des partenaires externes ou de manière anonyme (49 cas, contre 37 en 2023). Ce sont principalement des femmes qui font appel aux conseils d’ETH (224 femmes contre 110 hommes)¹. Bien que la majorité des demandes aient été formulées par des membres du personnel au siège (216 cas sur 383), on constate également une forte augmentation des demandes émanant d’autres lieux d’affectation (118 contre 63 en 2023). Cette hausse est probablement liée à la participation en personne de représentants d’ETH aux journées de réflexion régionales.

¹ 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.

Figure 6.

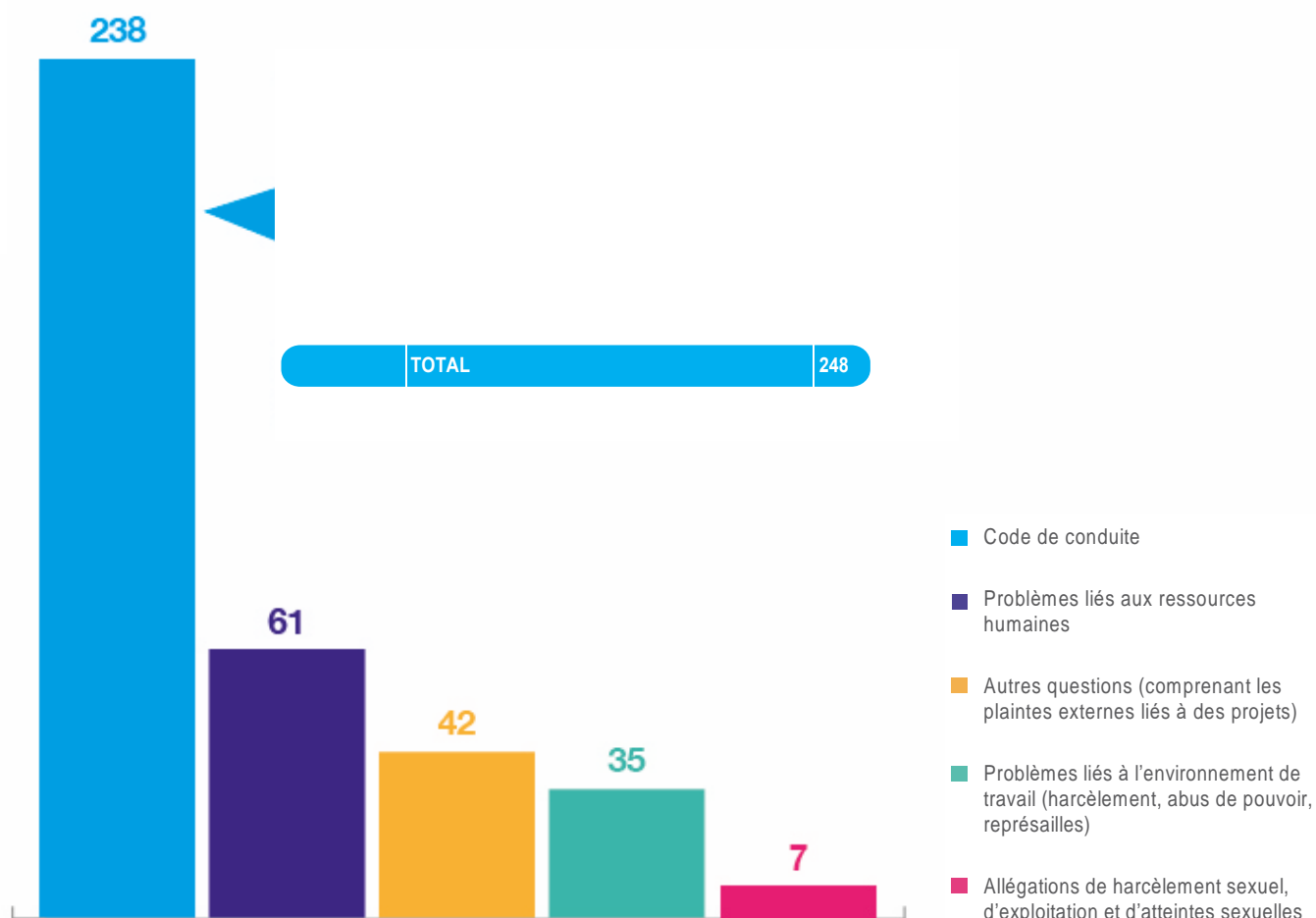
Questions déontologiques traitées en 2024, par genre, lieu d'affectation et catégorie de personnel



38. Sur les 383 questions soumises à ETH en 2024, 238 (62%) concernaient le Code de conduite. Là encore, la tendance observée les années précédentes se poursuit, avec une nette augmentation par rapport aux 202 questions soulevées dans cette catégorie en 2023. Les questions relatives au Code de conduite portaient sur les activités externes; les conduites répréhensibles; les relations avec le personnel; les conflits d'intérêts; les cadeaux, prix et invitations; d'autres questions, notamment les règles de conduite sur les médias sociaux. La majorité des demandes d'avis relatives au Code de conduite concernaient des activités externes (89 cas). Au total, 53 demandes relevaient de la catégorie « autres questions liées au Code de conduite », comme le respect des obligations juridiques personnelles, des exigences en matière de confidentialité et des règles de conduite sur les médias sociaux.
39. Les problèmes liés aux ressources humaines ont représenté 16% du nombre total de cas (61 au total), proportion qui s'inscrit dans l'augmentation constante observée les années précédentes (19 en 2021, 37 en 2022, 47 en 2023). Les autres questions (non liées au Code de conduite, et comprenant les plaintes externes relatives à des projets) ont totalisé 42 cas, soit une légère augmentation par rapport aux 38 enregistrés en 2023. Le nombre de problèmes liés à l'environnement de travail (comprenant le harcèlement, l'abus de pouvoir et les représailles) a nettement augmenté, de 19 en 2023 à 35 en 2024.

Figure 7.

Ventilation des questions soulevées et des avis fournis en 2024



Gestion des conflits d'intérêts

40. La Charte de déontologie du FIDA donne à ETH le pouvoir de fournir des conseils et des avis confidentiels sur les conflits d'intérêts et de gérer le Programme de déclaration de situation financière pour l'ensemble des fonctionnaires. Ce programme permet au FIDA de montrer à ses États membres, à ses partenaires et au grand public qu'il veille à ce que les conflits d'intérêts soient traités en amont et de manière cohérente.
41. Le Programme de déclaration de situation financière est articulé autour de deux principaux éléments: i) la déclaration annuelle de respect du Code de conduite, qui est exigée de l'ensemble des fonctionnaires, et la déclaration des sources de revenus autres que le FIDA, de biens, de services et d'actifs (la « déclaration annuelle »; ii) pour les fonctionnaires concernés, la déclaration de situation financière. Les fonctionnaires ci-après sont tenus de remplir une déclaration de situation financière:
 - i) tous les fonctionnaires de classe P-3 et supérieure;
 - ii) tous les fonctionnaires participant aux investissements d'actifs du FIDA, à ses activités ou opérations de passation de marchés, ou à l'administration de l'un de ses comptes;

- iii) l'ensemble des administratrices et des administrateurs en poste dans les bureaux de pays du FIDA.
42. En 2024, 804 fonctionnaires ont été invités à participer au Programme de déclaration de situation financière pour 2023. À la fin du processus, 245 personnes au total avaient rempli leur déclaration annuelle et 559 avaient transmis leur déclaration de situation financière. Le taux d'achèvement en fin d'année a atteint 100%.

Figure 8: Chiffres du Programme de déclaration de situation financière pour 2024



43. ETH a examiné tous les cas de conflits d'intérêts possibles ou réels repérés dans le cadre du Programme de déclaration de situation financière. Le Bureau a résolu l'ensemble des cas en demandant aux fonctionnaires concernés de cesser les activités en question ou d'obtenir l'autorisation nécessaire, conformément au Code de conduite, et d'adopter les mesures appropriées pour atténuer le conflit d'intérêts.

Réception et évaluation préliminaire des plaintes officielles

44. ETH est responsable de l'examen préliminaire des allégations formelles de violations du Code de conduite émanant de membres du personnel du FIDA, qu'il s'agisse de harcèlement, de discrimination, d'abus de pouvoir, de représailles ou d'inconduite sexuelle au sens de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
45. Lorsqu'une plainte est déposée, ETH la réceptionne et réalise un examen initial des preuves disponibles pour déterminer si le cas doit être transmis à AUO pour enquête. Avant, pendant et après cet examen préliminaire, ETH peut recommander des mesures de protection provisoires afin de garantir la sécurité de la ou des personnes concernées. Si le cas n'est pas transmis en vue de la conduite d'une enquête, ETH classe la plainte, informe le plaignant ou la plaignante et peut recommander à la direction de prendre des mesures si nécessaire.
46. En 2024, le Bureau a reçu 25 plaintes officielles – 17 pour harcèlement et/ou abus de pouvoir, 3 pour inconduite sexuelle, 1 pour représailles et 4 pour d'autres violations du Code de conduite (non-respect d'obligations privées et discrimination). Au total, 9 plaintes ont été transmises à AUO pour enquête, dont 1 reçue en 2023. Les éléments n'étaient pas suffisants pour faire ouvrir une enquête pour les plaintes restantes, qui ont été classées, mais ont dans certains cas fait l'objet d'un règlement informel ou d'un renvoi à l'administration en vue d'une intervention de la direction. ETH a recommandé des mesures de protection pour les personnes concernées dans cinq affaires.

VI. Conclusion et observations finales

47. L'année 2024 a été une année charnière pour ETH, marquée par des réalisations notables, l'élargissement de ses activités de sensibilisation et le renforcement des politiques. Ces résultats témoignent de l'importance de l'indépendance d'ETH et du rôle essentiel qu'il joue en promouvant les valeurs fondamentales du FIDA que sont le respect, l'intégrité, l'accent mis sur les résultats et le professionnalisme.
48. ETH n'aurait pas pu obtenir ces résultats sans l'engagement et le soutien indéfectibles du Président du FIDA, de la direction, du Comité d'audit et du Conseil d'administration. Leur foi en la mission d'ETH et leur attachement à son indépendance sont le fondement de ces réalisations. Le Bureau est également reconnaissant à tous les membres de la communauté du FIDA pour leur confiance et leur collaboration. Le nombre record de consultations et la confiance de plus en plus grande dans les services d'ETH témoignent du partenariat solide qui a été noué. ETH est résolu à offrir à chacun un appui solide, fiable et accessible.
49. Dans les temps à venir, la priorité d'ETH sera la prévention — accroître la sensibilisation, favoriser un encadrement éthique et veiller à l'intégrité dans la prise de décision au quotidien. Le FIDA pourra ainsi atténuer les risques avant qu'ils prennent de l'ampleur, en offrant un environnement de travail positif et inclusif conforme aux normes de conduite les plus exigeantes. Avec le soutien constant de la direction du FIDA et la confiance du personnel, ETH s'appuiera sur ses accomplissements pour renforcer encore la culture de la déontologie du Fonds et soutenir la mission de l'organisation.