



Investir dans les populations rurales

Conseil d'administration

Cent quarante-sixième session

Rome, 9-10 décembre 2025

Plan de travail du Bureau de la déontologie du FIDA pour 2026

Cote du document: EB 2025/146/R.11

Point de l'ordre du jour: 3 c) ii)

Date: 13 novembre 2025

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: CONFIRMATION

Documents de référence: Charte de déontologie du FIDA
([EB 2023/140/R.19/Rev.1](#))

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à confirmer le plan de travail du Bureau de la déontologie du FIDA pour 2026.

Questions techniques:

Berkis Patricia Perez

Cheffe

Bureau de la déontologie

b.perez@ifad.org

I. Introduction

1. Après l'entrée en vigueur de la Charte de déontologie du FIDA et l'exécution réussie du plan de travail pour 2025, l'année 2026 sera une année charnière pour l'institutionnalisation et la modernisation de la fonction de déontologie au FIDA. Le Bureau de la déontologie (ETH) consolidera les systèmes, les outils et les politiques mis en place en 2025 pour garantir que les principes déontologiques soient pleinement pris en compte dans les opérations, la culture et la gouvernance du Fonds.
2. Le plan de travail pour 2026 traduit la poursuite de l'action d'ETH dans sa mission consistant à promouvoir les normes de déontologie et de conduite les plus strictes par des mesures de prévention, des recommandations, un renforcement des capacités et un suivi, tout en tirant parti des enseignements tirés du Sondage mondial du personnel de 2025 et dans le respect des engagements pris au titre de la Treizième reconstitution des ressources du FIDA (FIDA13) en matière de transparence, de décentralisation et d'intégrité. ETH intégrera aussi les indications figurant dans l'état des lieux de la gestion des risques au FIDA afin de mieux recenser et gérer les risques d'ordre déontologique dans l'ensemble des opérations et des processus de gouvernance.
3. La mission d'ETH est de promouvoir une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité dans toutes les activités et opérations soutenues par le FIDA en renforçant la confiance en l'institution, en interne comme en externe. ETH continue à s'acquitter de son mandat tel qu'il est défini dans la Charte de déontologie et le Code de conduite du FIDA, en assumant les fonctions suivantes:
 - promouvoir la fonction de déontologie, gérer le programme global de l'organisation en matière de déontologie et de la lutte contre le harcèlement, et veiller au respect du Code de conduite du FIDA;
 - contribuer à l'établissement d'une culture de la déontologie durable au sein de l'organisation et, pour ce faire, conduire l'action institutionnelle concernant des questions d'ordre déontologique précises, comme la prévention et la 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 de déontologie et des programmes de formation sur les activités essentielles en la matière. 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, comme 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 à l'amiable¹ 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.
4. En 2026, en complément des activités ci-dessus, ETH œuvrera à l'application d'une révision complète du Code de conduite du FIDA et du cadre relatif aux conflits d'intérêts, renforcée par de nouveaux systèmes en ligne pour la déclaration et la vérification des activités menées à l'extérieur et des cadeaux, ainsi que par de nouveaux documents de sensibilisation. Le Bureau assurera le déploiement du programme de médiation, mettra en œuvre le nouveau système de gestion des dossiers et dispensera des formations sur l'intervention des témoins ainsi qu'une formation fondée sur des études de cas à partir des résultats du Sondage mondial du personnel de 2025. Ces mesures favoriseront une culture de l'intégrité, de la responsabilité et du respect au FIDA, dans toutes les opérations et tous les lieux d'affectation.
5. Par ce plan d'action, ETH fera en sorte que les considérations déontologiques restent au cœur de la mission et des opérations du FIDA.

¹ ETH n'a compétence que pour les procédures de règlement à l'amiable. Il peut transmettre les plaintes officielles au Bureau de l'audit et de la surveillance.

II. Renforcement du cadre relatif aux conflits d'intérêts et au Code de conduite

6. **Objectif:** améliorer le cadre de gouvernance du FIDA en matière de déontologie grâce à une révision complète du Code de conduite, assortie d'un renforcement des exigences en matière de conflits d'intérêts et de la mise en place d'outils numériques améliorés.
7. Avec le lancement de FIDA13 et le développement des opérations non souveraines, le contexte des investissements du FIDA se complexifie, le Fonds collaborant directement avec des entités du secteur privé, des cofinanciers et des intermédiaires financiers. Ces nouvelles modalités offrent de vastes perspectives de développement, mais nécessitent aussi des garanties institutionnelles adaptées pour gérer les risques en matière de gouvernance, notamment les conflits d'intérêts.
8. ETH conduira l'examen complet du Code de conduite du FIDA et sa nouvelle application. Cette révision comprendra une actualisation des dispositions relatives aux conflits d'intérêts, traduisant fidèlement et avec plus de clarté la conduite attendue, les obligations en matière de récusation et les exigences relatives à la divulgation des informations. Les principales améliorations résulteront de l'examen du cadre actuel régissant les activités menées à l'extérieur et de l'établissement de recommandations spécifiques aux conflits d'intérêts financiers.
9. Réalisations attendues (2026):
 - a) Achèvement et entrée en vigueur des directives relatives aux conflits d'intérêts dans les opérations non souveraines et du Code de conduite révisés, assortis des dispositions correspondantes en matière de ressources humaines (quatrième trimestre).
 - b) Campagne de sensibilisation et formation de rappel sur le Code de conduite à destination de l'ensemble du personnel (quatrième trimestre).

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

10. **Objectif:** promouvoir une culture de la responsabilité, du respect et de la déontologie dans l'ensemble du FIDA, en mettant un accent particulier sur des approches axées sur les victimes, sur le changement des comportements et sur la prévention systémique du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
11. Réalisations attendues (2026):
 - a) Achèvement, entrée en vigueur et application de la version révisée de la politique de prévention de l'inconduite sexuelle (deuxième trimestre).
 - b) Lancement d'une campagne de communication interne et externe, au siège et dans les bureaux de pays du FIDA, pour sensibiliser à la nouvelle politique au moyen de réunions d'information du personnel, de contenu publié sur les médias sociaux et de vidéos didactiques sur cette politique (du deuxième au quatrième trimestre).
 - c) Dans toutes les divisions, poursuite de la formation portant sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, en présentiel et à distance, intégrant les leçons tirées des résultats du Sondage mondial du personnel et les réponses à une enquête ciblée (du premier au quatrième trimestre).
 - d) Expansion des outils d'apprentissage fondés sur des études de cas en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles en vue de

promouvoir un changement des comportements et de renforcer la mobilisation (du premier au quatrième trimestre).

- e) En collaboration avec la Division du personnel et de la culture interne et l'Unité des services de santé et de prévention, renforcement des mécanismes de soutien aux victimes/survivants dans le cadre du devoir de prudence au FIDA (du premier au quatrième trimestre).
- f) Poursuite de la participation aux travaux menés à l'échelle du système des Nations Unies, notamment par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, l'Approche commune pour protéger de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels et le Groupe de travail sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'environnement des institutions financières multilatérales (du premier au quatrième trimestre).

IV. Institutionnalisation des mécanismes de règlement des différends à l'amiable et de la médiation

- 12. **Objectif:** promouvoir une culture interne insistant sur le dialogue constructif et la confiance en faisant de la médiation la pierre angulaire de l'approche générale du FIDA en matière de règlement des différends à l'amiable.
- 13. S'appuyant sur le cadre sur la médiation conçu en 2025, ETH étudiera les moyens les plus efficaces et durables d'ancrer cette pratique dans toute l'organisation. Il lui faudra à cette fin étudier différentes modalités de mise en œuvre, par exemple l'instauration d'une liste de médiateurs externes qualifiés, sans perdre de vue les priorités institutionnelles ni les contraintes budgétaires. L'objectif est de garantir un accès équitable à des services de médiation de qualité pour tout le personnel, conformément aux procédures du FIDA en matière de lutte contre le harcèlement (chapitre 8 des Procédures d'application en matière de ressources humaines).
- 14. ETH continuera à promouvoir la primauté du non-contentieux par un effort de sensibilisation, de mise en confiance et de formation aux règlements à l'amiable des différends à tous les niveaux de l'organisation. Au moyen d'échanges interdivisions, de séances d'information ciblées à l'intention du personnel et de campagnes de sensibilisation à la médiation, ETH encouragera le personnel, et plus particulièrement le personnel d'encadrement, à s'investir rapidement et constructivement dans cette approche. Des supports de communication et du matériel didactique sur mesure étayeront ce changement dans les mentalités vers une participation proactive et axée sur la recherche de solutions.
- 15. Réalisations attendues (2026):
 - a) Évaluation des modalités pratiques, y compris la portée, la structure et le coût d'une éventuelle liste de médiateurs, et discussions à cet effet avec le Bureau de la Présidence et de la Vice-Présidence, entre autres parties prenantes (premier et deuxième trimestres).
 - b) Lancement d'un programme de médiation à l'échelle de l'organisation, en tenant compte de l'évaluation et des ressources disponibles (troisième trimestre).
 - c) Diffusion de documents de sensibilisation, de directives à l'intention du personnel d'encadrement et de questions fréquemment posées sur la médiation (deuxième trimestre).

- d) Première récolte de données aux fins d'un rapport annuel d'ETH sur la médiation, portant notamment sur la participation du personnel, les résultats obtenus et les retours d'expérience (quatrième trimestre).

V. Prise en compte de la déontologie dans les opérations et la formation

16. **Objectif:** renforcer les capacités en matière de déontologie dans les divisions, les bureaux locaux et les équipes de projet, en favorisant une culture interne mettant l'accent sur le principe de responsabilité et sur le respect.
17. En 2026, ETH continuera à assurer les formations 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 et, sur demande, dispensera ces formations à des groupes ou des personnes. 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.
18. En outre, ETH augmentera ses capacités et sa portée en matière de sensibilisation à la déontologie grâce à des modules de formation intégrés à la demande pour les divisions et les bureaux de pays. Le programme de formation sur l'intervention des témoins sera étoffé: il ne sera plus réservé à des groupes pilotes, mais intégré au niveau des départements, et un apprentissage axé sur la déontologie sera inclus dans les plans de travail et les séminaires-retraites des divisions.
19. En plus de ces outils, une nouvelle série d'ateliers fondés sur des études de cas présentera les résultats du Sondage mondial du personnel de 2025, abordant des thèmes tels que la communication, le respect mutuel et la libération de la parole. Ces séances s'appuieront sur des scénarios réels en situation professionnelle et sur des dilemmes moraux soulevés dans le Sondage général du personnel de 2025 en matière de respect, de communication et de civilité sur le lieu de travail, à des fins de sensibilisation aux comportements appropriés et de responsabilisation.
20. ETH publiera aussi de nouveaux documents de sensibilisation et des directives sur l'utilisation responsable des médias sociaux et sur la préservation de la neutralité institutionnelle, où les exigences en matière de comportement en ligne, dans un contexte tant professionnel que personnel, seront clairement établies. Cette mesure aidera le personnel à reconnaître les risques potentiels d'atteinte à la réputation et de conflit d'intérêts induits par l'engagement numérique. Le personnel sera invité à s'exprimer par le biais de courtes enquêtes ciblées menées périodiquement sur les questions déontologiques, ce qui permettra à ETH d'ajuster sa stratégie en milieu d'année.
21. S'appuyant sur son action de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ETH élaborera une formation ciblée portant sur l'intégrité, destinée aux équipes opérationnelles et aux partenaires d'exécution exposés à un risque fort et visant à aider le personnel des projets à reconnaître et à atténuer les risques de nature déontologique dans les opérations financées par le FIDA.
22. Par ailleurs, ETH inclura dans son calendrier annuel des actions de sensibilisation des événements portant à la fois sur la participation, les échanges et la visibilité:
 - Mois de la déontologie en action (mars): événements d'apprentissage interactif et compétitions par équipe sur des thèmes déontologiques.
 - Semaine de sensibilisation à la médiation (juin): mise en lumière des réussites enregistrées en matière de règlement à l'amiable.
 - Campagne « 16 journées de mobilisation contre la violence de genre » (novembre à décembre): en partenariat avec la Division du personnel et de la

culture interne, la Division de la communication et l'équipe chargée des questions de genre.

23. Réalisations attendues (2026):

- a) Intégration de la déontologie et de la formation sur l'intervention des témoins dans les divisions (du premier au quatrième trimestre).
- b) Renforcement ciblé des capacités en matière de déontologie des équipes de projet présentant des profils à haut risque (troisième et quatrième trimestre).
- c) Lancement de la formation pour une conduite respectueuse fondée sur des études de cas (du premier au quatrième trimestre).
- d) Calendrier des événements annuels relatifs à la déontologie respecté (du premier au quatrième trimestre).

VI. Amélioration des systèmes opérationnels et de l'efficacité des opérations

- 24. **Objectif:** renforcer l'efficacité et la confidentialité des opérations d'ETH et faciliter sa collaboration grâce à des outils numériques et à une coordination entre départements.
- 25. ETH accueillera le nouveau système de gestion des dossiers au premier trimestre 2026, son déploiement complet étant prévu au milieu de l'année. Il permettra de centraliser les données relatives aux dossiers, de rationaliser les flux de travail et de renforcer la confidentialité conformément aux normes internationales. La formation du personnel d'ETH et d'utilisateurs référents dans les départements facilitera l'adoption et garantira la cohérence des données.
- 26. ETH lancera de nouveaux systèmes en ligne conviviaux pour déclarer et vérifier les activités menées à l'extérieur et les cadeaux. Ces plateformes simplifieront le processus de déclaration, renforceront le suivi de la conformité et amélioreront la transparence. Elles seront accompagnées de documents et de directives à des fins de sensibilisation et de facilité d'usage.
- 27. ETH poursuivra son action de coordination interdépartementale avec la Division du personnel et de la culture interne, le Bureau du Conseil juridique, le Bureau de l'audit et de la surveillance, le Bureau de la gestion globale des risques et la Division de la communication en vue de garantir la cohérence entre les différentes fonctions relevant de la déontologie, de la surveillance et de la gestion des risques. Des réunions de coordination régulières permettront de détecter précocement les risques systémiques et de mettre au diapason les différents canaux de gouvernance.
- 28. En 2026, ETH mettra aussi en place des mécanismes de retour d'information structurés pour évaluer l'efficacité et l'accessibilité des services fournis dans le cadre de la déontologie (conseils, formation et médiation, par exemple). Ces observations éclaireront la stratégie d'ETH, qui pourra mieux adapter son action de diffusion, ses supports de formation et ses outils de communication aux besoins du personnel et aux domaines de risque recensés.
- 29. ETH travaillera en étroite collaboration avec le Bureau de la gestion globale des risques pour intégrer les considérations de risque déontologique au cadre plus large de gestion des risques du FIDA. S'appuyant sur l'état des lieux de la gestion des risques de 2025, ETH examinera périodiquement les risques liés à la déontologie recensés – tels que les conflits d'intérêts, le harcèlement et l'atteinte à la réputation – et collaborera avec le Bureau de la gestion globale des risques pour suivre l'avancement en matière d'atténuation. Cette coordination permettra de s'assurer que les considérations d'ordre déontologique soient prises en compte

dans les discussions sur les risques organisationnels et que les plans de travail des divisions intègrent les mesures préventives adéquates.

30. À l'extérieur, ETH poursuivra sa participation active aux groupes de travail interinstitutionnels sur la déontologie, notamment par son rôle central dans la gouvernance du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, dans la coordination en la matière des organismes ayant leur siège à Rome et dans les échanges avec les institutions financières multilatérales. Ces partenariats permettront de comparer les dispositions en vigueur au FIDA à celles d'autres organisations et d'intégrer les meilleures pratiques dans les opérations internes.
31. Réalisations attendues (2026):
 - a) Coordination avec le Bureau de la gestion globale des risques pour la surveillance des risques de nature déontologique et le suivi de leur atténuation (du premier au quatrième trimestre).
 - b) Système de gestion des dossiers en ligne déployé et personnel formé, rapports et tableaux de bord normalisés pour l'analyse des dossiers (en place au troisième trimestre).
 - c) Réunions de coordination avec les principaux partenaires de supervision internes et participation aux activités du Réseau Déontologie mondial (Nations Unies et institutions financières internationales) (du premier au quatrième trimestre).
 - d) Plateforme de déclaration en ligne des activités menées à l'extérieur et des cadeaux (troisième trimestre).
 - e) Mécanismes ciblés de retour d'information des clients permettant de recueillir l'expérience des utilisateurs et d'éclairer la stratégie d'ETH (du deuxième au quatrième trimestre).

VII. Besoins en ressources humaines et financières d'ETH pour 2026

32. ETH conservera une structure de quatre postes essentiels financés par le budget ordinaire (cheffe, déontologue principale, déontologue et assistant chargé des questions déontologiques). Pour garantir la réussite du déploiement de nouvelles initiatives, en 2026, ETH engagera aussi un ou une consultant ou consultante spécialisé(e) de haut niveau pour une mission de conseil de courte durée.
33. Deux grands groupes de consultants sont prévus:

Services de médiation externe. ETH continuera à tenir une liste de médiateurs professionnels engagés en tant que consultants externes. Ils traiteront les demandes de médiation en milieu professionnel dans toutes les régions et feront en sorte que les différends soient réglés rapidement et de manière impartiale. Le financement correspondant couvrira les honoraires, les déplacements et les séances de renforcement des capacités visant à permettre aux médiateurs de se conformer au cadre de médiation du FIDA.

Services de consultant pour élaborer le cadre relatif aux conflits d'intérêts. La personne engagée comme consultante en 2025 à l'appui de l'élaboration du cadre actualisé du FIDA relatif aux conflits d'intérêts restera sous contrat au moins jusqu'à la mi-2026. Il fournira des conseils techniques en continu pour achever le cadre, concevoir des outils de mise en œuvre et aider à l'intégration des exigences en matière de conflits d'intérêts dans la version révisée du Code de conduite, dans les systèmes numériques de déclaration et dans les documents de formation.
34. Le budget destiné aux ressources hors personnel pour 2026 couvrira donc les éléments suivants:

- services de médiation externe et dépenses connexes destinées à un renforcement des capacités;
 - services de consultant pour la conception et le déploiement du cadre relatif aux conflits d'intérêts;
 - documents de communication et de sensibilisation portant sur la version révisée du Code de conduite;
 - élaboration des formations et frais de voyage du personnel pour les missions de sensibilisation et de médiation, y compris les frais de déplacement.
35. Grâce à ces investissements, ETH sera assuré de disposer des capacités et des ressources techniques nécessaires pour mener à bien des réformes institutionnelles majeures et atteindre efficacement ses objectifs pour 2026.
36. Le plan de travail pour 2026 renforce le cadre déontologique du FIDA, les politiques conçues pouvant alors être mises en œuvre à l'échelle de l'institution. Le renforcement des systèmes, la gestion des conflits d'intérêts améliorée et les services de formation et de médiation élargis permettront à ETH de maintenir la déontologie au cœur de la culture et de la gouvernance organisationnelles du FIDA. Le Bureau de la déontologie continuera à collaborer avec les départements du FIDA et d'organisations comparables dans l'optique de faire respecter les exigences les plus strictes en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilité dans toutes les opérations du Fonds.

Bureau de la déontologie du FIDA – Indicateurs clés de performance du plan de travail pour 2026

Section	Indicateur clé de performance
Introduction	Pourcentage de politiques mises à jour
Cadre relatif aux conflits d'intérêts et au Code de conduite	Directives achevées et lancées d'ici le quatrième trimestre
Prévention et intervention en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles	Politique communiquée à l'ensemble du personnel du FIDA
	Pourcentage de formations dispensées
	Nombre de participations à des réunions dans le cadre d'initiatives des Nations Unies ou d'institutions financières internationales
Règlement à l'amiable et médiation	Pourcentage de dossiers réglés à l'amiable
Déontologie dans les opérations et formation	Nombre de membres du personnel ayant suivi la formation
	Nombre de formations dispensées par région
Systèmes opérationnels et efficience des opérations	Système de gestion des dossiers opérationnel d'ici le troisième trimestre
	Nombre de réunions avec des divisions du FIDA