
**Informations actualisées sur l'approche adoptée
par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie
des Nations Unies en matière de prévention
et de répression du harcèlement sexuel
et de l'exploitation et des atteintes sexuelles**

Cote du document: EB 2023/OR/13

Date: 21 novembre 2023

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à examiner les informations actualisées sur l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

Questions techniques:

Berkis Patricia Perez

Cheffe

Bureau de la déontologie

courriel: b.perez@ifad.org

I. Introduction

1. Depuis l'adoption de la stratégie du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) visant à renforcer les mesures de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble des opérations et activités financées par le système des Nations Unies, l'équipe spéciale du FIDA chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles¹ s'emploie à mettre en œuvre des initiatives destinées à promouvoir une culture de l'éthique et de la responsabilité, tout en accordant une place centrale aux victimes et en défendant leurs droits.
2. Depuis avril 2018, l'équipe spéciale présente, à chaque session du Conseil d'administration², un rapport sur la mise en œuvre des plans d'action du FIDA contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Elle rend également compte des mesures concrètes qui sont prises pour accorder l'approche du FIDA avec la stratégie du Secrétaire général, comme décrit dans le rapport intitulé « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie »³, et avec toute recommandation ultérieure considérée comme une meilleure pratique.
3. À compter de la publication de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles (ci-après « la Politique ») en 2018, le Fonds a mis en œuvre des plans d'action pour lutter contre ce fléau (2018-2019 et 2020-2021); il achève actuellement la mise en œuvre du plan d'action approuvé pour 2022-2023 (voir l'annexe).

II. Informations actualisées sur l'approche du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

A. Prévention et répression

4. La Cheffe du Bureau de la déontologie et la déontologue principale ont respectivement pris leurs fonctions aux second et troisième trimestres de 2023. Aux troisième et quatrième trimestres, toutes récemment nommées donc, elles ont contribué dans une large mesure à la mise en œuvre et à l'achèvement du Plan d'action contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles couvrant la période 2022-2023, et à la conception stratégique du Plan d'action contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles pour la période 2024-2025.
5. Des mesures complémentaires ont permis de renforcer encore les politiques, les procédures, les contrats, les lettres de nomination et la formation, afin d'y intégrer une démarche axée sur les victimes et d'accroître la responsabilité des membres du personnel, fonctionnaires ou non, des fournisseurs, des emprunteurs, des bénéficiaires et d'autres tierces parties qui prennent part aux activités ou aux opérations gérées par le FIDA. Tout au long de l'année 2023, le Bureau de la déontologie (ETH) a participé activement à la rédaction et à la négociation des accords juridiques afin de veiller à ce que tous les accords auxquels le FIDA est partie soient conformes aux normes déontologiques les plus exigeantes, et que des dispositions spécifiques soient incluses dans tous ces documents pour prévenir le

¹ Dirigée par la Cheffe ou le Chef du Bureau de la déontologie et composée de représentantes et représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, du Bureau de l'audit et de la surveillance, de la Division de la communication, du Département de la gestion des programmes et du Département des services institutionnels.

² Voir les documents [EB 2018/123/R.39](#), [EB 2018/124/R.41](#), [EB 2018/125/R.14](#), [EB 2019/126/R.39](#), [EB 2019/127/R.42](#), [EB 2019/128/R.51](#), [EB 2020/129/R.5](#), [EB 2020/130/R.4](#), [EB 2020/131/R.2](#), [EB 2021/132/R.12](#), [EB 2021/133/R.17](#), [EB 2021/134/R.23](#), [EB 2022/135/R.14](#), [EB 2022/136/R.16](#), [EB 2022/137/R.15](#), [EB 2023/138/R.11](#), [EB 2023/OR/5](#).

³ A/71/818.

harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et enquêter rapidement sur les allégations dans ce domaine.

6. Aux troisième et quatrième trimestres de 2023, l'élaboration d'une nouvelle politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles a fait l'objet d'une attention toute particulière. La nouvelle politique sera conforme aux définitions et aux principes de la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, ainsi qu'aux meilleures pratiques qui ont été recommandées par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies. À cette fin, ETH a réalisé un examen des rapports les plus récents et a mené une étude comparative avec d'autres entités du système des Nations Unies et des institutions financières internationales.
7. ETH continue à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les personnes travaillant pour le FIDA, fonctionnaires ou non, suivent les cours en ligne obligatoires d'ETH sur le Code de conduite et la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement, qui comprend également le harcèlement sexuel, ainsi que la formation sur la prévention et la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et les cours d'actualisation des connaissances correspondants.
8. En octobre 2023, près de 1 200 personnes travaillant pour le FIDA, fonctionnaires ou non, avaient suivi la formation en ligne obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles (taux d'achèvement de 97%), ainsi que le module autonome sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (au moment où elles ont été engagées ou dans le cadre du programme d'actualisation des connaissances). En outre, plus de 1 000 membres du personnel des projets dans 20 pays avaient assisté à une séance de formation, assurée en présentiel par ETH, sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.
9. ETH poursuit son action, avec l'appui du Département de la gestion des programmes, pour aller à la rencontre du personnel des bureaux du FIDA, ainsi que des tierces parties et des partenaires d'exécution, en menant des activités de sensibilisation et en organisant des formations en direct sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles lors des ateliers de démarrage des projets. Des supports en plusieurs langues spécialement mis au point pour les partenaires d'exécution et le personnel des projets (tels que le [guide à l'attention des emprunteurs et des bénéficiaires du financement du FIDA sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles](#), la [fiche de sensibilisation « Il n'y a pas d'excuse! »](#) et le [Code de conduite des Parties au projet](#)) peuvent être consultés librement et sont systématiquement distribués à l'ensemble des participants, sous forme électronique ou papier, avant chaque présentation. Les personnes peuvent ainsi se familiariser avec les contenus et participer activement à la séance de questions-réponses en fin de présentation.
10. Il a été établi que, pour agir avec rapidité et efficacité dans toutes les affaires de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, il était nécessaire de renforcer les canaux de communication du FIDA, de manière à inciter les personnes à effectuer un signalement même lorsqu'elles redoutent de faire l'objet de représailles. En conséquence, ETH a récemment mis à disposition sur son [site Web](#) deux nouveaux formulaires permettant de transmettre des allégations de manière anonyme. Ces formulaires ont été publiés en [espagnol](#), en [anglais](#) et en [français](#).
11. Cette année, comme les précédentes, le FIDA a participé au sondage de l'ONU sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, réalisé par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Le sondage a été reçu par ETH le 3 juillet et a été envoyé à environ 320 membres du personnel du FIDA dans plus de 40 lieux d'affectation situés dans des pays où le FIDA a des bureaux et considérés par les Nations Unies comme à haut risque. Le taux d'achèvement préliminaire communiqué par le Bureau

du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, supérieur à 50%, indique un record absolu de participation pour le FIDA; ce résultat a été obtenu grâce à un accompagnement du personnel des bureaux de pays tout au long du sondage. Conformément à la pratique établie, les résultats du sondage seront communiqués au Conseil d'administration dès qu'ils seront mis à la disposition du Fonds.

III. Conclusion

12. La lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles est un travail de longue haleine qui, pour porter ses fruits, demande de mobiliser des ressources adéquates et de collaborer étroitement avec l'ensemble des parties qui prennent part aux activités et aux opérations du FIDA.
13. ETH s'est employé, tout au long de l'année 2023, à renforcer le partenariat avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, le groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies, l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée des questions de harcèlement sexuel, et le réseau des institutions financières internationales, afin de maintenir et d'améliorer les normes en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
14. Les actions menées pour communiquer au sujet de la politique de tolérance zéro adoptée par le FIDA et promouvoir la culture de la parole au sein du Fonds sont actuellement intensifiées, afin de prévenir le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et de faire en sorte que l'ensemble du personnel du FIDA et les autres parties aux activités et aux opérations du FIDA bénéficient d'un environnement de travail sûr.

Plan d'action pour la période 2022-2023 – Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

	Mesures	État d'exécution	Mesures prévues (2022-2023)
Domaine stratégique I: prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Mise à jour des politiques, procédures et processus du FIDA	Le cas échéant, mettre à jour les politiques, procédures et formations pour y faire référence au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et encourager l'adoption d'une démarche axée sur les victimes, sur le respect de leur dignité, et sur la confidentialité et le consentement, entre autres principes.	En cours	2023
Formation et sensibilisation aux questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Vérifier que le personnel suit bien les formations en ligne sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et déployer le programme obligatoire d'actualisation des connaissances.	En continu	En continu
	<p>Déployer la formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention des partenaires d'exécution et du personnel des projets, lors des ateliers de démarrage des projets ou d'autres activités régionales en 2022/2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Janvier 2022 – démarrage – 18 janvier, Mali (achevé) • Février 2022 – démarrage – 19 février, Népal (achevé) – 26 février, Pakistan (achevé) – Ouganda (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Mars 2022 – démarrage – 8 mars, Congo (achevé) – 16 mars, Sri Lanka (achevé) – 17 mars, Maroc (achevé) – Tchad (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Honduras (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Kenya (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – Mexique (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Avril 2022 – démarrage – 1^{er} avril, Sri Lanka (achevé) – 4 avril, Gabon (achevé) – 13 avril, Tadjikistan (achevé) • Mai 2022 – démarrage – 17 mai, République centrafricaine (achevé) – 24 mai, Kenya (achevé) • Juin/août 2022 – démarrage – 7 juin, Argentine (achevé) – 9 juin, Lesotho (achevé) – 14 juin, Cambodge (achevé) – 22 juin, Côte d'Ivoire (achevé) – 27 juin, Maldives (achevé) – 29 juin, Cuba (achevé) – 28 juillet, Rwanda (achevé) – 4 août, Nigéria (achevé) – 9 août, Angola (achevé) 	En cours	En continu

	Mesures	État d'exécution	Mesures prévues (2022-2023)
	<ul style="list-style-type: none"> – Kirghizistan (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Septembre 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – Brésil (activité reportée à 2023) – 28 septembre, Sri Lanka (achevé) • Octobre/décembre 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 12 octobre, Inde (achevé) – 3 novembre, Zimbabwe (achevé) – 7 décembre, Bénin (achevé) – 21 décembre, Somalie (achevé) • Janvier/avril 2023 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 16 janvier, Viet Nam (achevé) – 7 février, Côte d'Ivoire (achevé) – 24 février, Cambodge (achevé) – 14 mars, Tadjikistan (achevé) – 28 mars, Côte d'Ivoire (achevé) – 28 mars, Éthiopie (achevé) – 29 mars, Haïti (achevé) – 29 mars, Équateur (achevé) – 4 avril, Ghana (achevé) • Mai/septembre 2023 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 9 mai, Mexique (achevé) – 18 mai, Brésil (achevé) – 23 juin, République démocratique du Congo (achevé) – 26 juillet, Türkiye (achevé) – 2 août, Mali (achevé) – 15 août, Nigéria (achevé) – 28 août, Bhoutan (achevé) – 7 septembre, République démocratique populaire lao (achevé) – 25 septembre, Kenya (achevé) • Octobre/décembre 2023 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 4 octobre, Équateur (achevé) – 17 octobre, Nigéria (achevé) – 8 novembre, Bangladesh (programmé) 		
Décentralisation	Prévoir une formation d'actualisation des connaissances sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de la décentralisation.	En continu	En continu
Révision des procédures relatives au harcèlement sexuel	Réviser les procédures relatives au harcèlement sexuel de manière à les harmoniser avec la politique type du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel.	En cours	2023
Gestion globale des risques	Contribuer à la gestion des risques organisationnels liés aux comportements répréhensibles et aux fautes professionnelles, dont le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et contribuer à l'élaboration de stratégies d'atténuation.	En continu	En continu
Communication au sujet du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Élaborer un court clip vidéo sur l'action menée par le FIDA pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.	En cours	2023
	Communiquer continuellement, en interne, des messages et des informations actualisées sur le harcèlement sexuel et sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Contrat de mission	Mettre au point un contrat de mission pour les directeurs et l'équipe dirigeante concernant la diversité, l'équité, l'inclusion, la culture organisationnelle et la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles: réitérer l'engagement de la direction à prendre en compte dans toutes les activités du FIDA les	En cours	2023

	Mesures	État d'exécution	Mesures prévues (2022-2023)
	principes de diversité et de culture organisationnelle et l'exigence d'élimination complète de toutes les formes de harcèlement ou de discrimination au travail. Afficher en interne les contrats de mission signés.		
Domaine stratégique II: répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Mécanismes de signalement et de dépôt de plainte	Revoir et renforcer encore les dispositifs de signalement ou de dépôt de plainte, y compris au niveau des bureaux de pays du FIDA.	En cours	2023
Dispositif d'appui aux victimes d'actes de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles et aux autres personnes touchées	Cerner, avec le concours du coordonnateur ou de la coordonnatrice pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans le pays, les mécanismes disponibles sur place pour assister les victimes et les personnes concernées, et envisager une collaboration avec les États, les organismes des Nations Unies ou d'autres parties prenantes à ce sujet.	En cours	2023
Domaine stratégique III: généraliser la tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble de ses opérations et des activités qu'il finance			
Programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Élargir le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles à tous les bureaux de pays. Dresser la liste des coordonnateurs et de leurs suppléants; charger le Bureau de la déontologie de concevoir et de mettre en place une formation spécifique à leur intention. Asie et Pacifique (APR) – achevé Amérique latine et Caraïbes (LAC) – achevé Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe (NEN) – achevé Afrique orientale et australe (ESA) – achevé Afrique de l'Ouest et du Centre (WCA) – achevé Session supplémentaire organisée le 14 mars 2022.	Achevé	2022
	Administrer le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Former les coordonnateurs récemment désignés pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Manuel d'exécution du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Réviser le manuel pour y inscrire des références à la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. - Proposer, en vue de son intégration dans le manuel, un code de conduite type à l'intention des partenaires d'exécution. 	Achevé	2023
Domaine stratégique IV: coordination et coopération			
Engagement aux côtés du Réseau Déontologie (Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome	Prendre part aux réunions périodiques du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome.	En continu	En continu
Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations chargée de l'application des	Participer aux réunions de l'équipe spéciale chargée de l'application des principes de responsabilité et d'inclusion, afin d'examiner les meilleures pratiques en matière de sensibilisation à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et de réfléchir aux stratégies de protection des populations bénéficiaires locales.	En continu	En continu

	<i>Mesures</i>	<i>État d'exécution</i>	<i>Mesures prévues (2022-2023)</i>
principes de responsabilité et d'inclusion			
Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel et groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies	Participer aux réunions de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et aux réunions du groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Renforcement de la collaboration et des liens en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles avec les parties prenantes sur le terrain	Assurer la liaison avec les parties prenantes sur le terrain (entités des Nations Unies, institutions financières internationales, pouvoirs publics et autres), en vue de favoriser la coordination et la collaboration sur les questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et d'encourager un meilleur partage de l'information (notamment avec les coordonnateurs résidents et les réseaux locaux de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, s'il y a lieu).	En continu	En continu
Défi de l'innovation	Participer au Défi de l'innovation à l'échelle du système des Nations Unies, en coopération étroite avec l'Accélérateur d'innovation du Programme alimentaire mondial, de façon à recenser et faire avancer les projets concrètement applicables concernant le leadership, la culture et la prévention du harcèlement sexuel.	Achevé	2023