
Informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination

Cote du document: EB 2023/OR/16

Date: 28 novembre 2023

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à examiner les informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination.

Questions techniques:**Bruce Murphy**

Chef de l'Équipe chargée du contenu institutionnel et de la communication régionale
Division de la communication
courriel: b.murphy@ifad.org

Berkis Patricia Perez

Cheffe
Bureau de la déontologie
courriel: b.perez@ifad.org

Informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination

I. Introduction

1. Après la publication de la Stratégie et du Plan d'action du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine, une équipe spéciale interdivisions placée sous la direction conjointe de la Division de la communication et du Bureau de la déontologie (ETH) a été créée en 2020 à la demande du Bureau de la Présidence et de la Vice-Présidence. L'Équipe spéciale sur les discours de haine, le racisme et la discrimination dirige la mise en œuvre d'un plan d'action, qui a été révisé à la suite du sondage à l'échelle du FIDA sur les discours de haine, le racisme et la discrimination réalisé en novembre 2021.
2. Un changement dans la direction de l'équipe spéciale est intervenu mi-2023, avec la nomination d'une nouvelle Cheffe du Bureau de la déontologie. Des mesures ont été prises pour élargir la composition de l'équipe, notamment eu égard aux effectifs en poste sur le terrain, et pour coordonner son travail avec celui d'autres initiatives comme celle menée par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion, dont les activités rejoignent parfois celles de l'équipe spéciale.
3. Les discours de haine, le racisme et la discrimination sont au centre des débats publics mondiaux actuels, et le plan d'action doit continuer à évoluer compte tenu des changements en cours, à l'intérieur et à l'extérieur du FIDA, y compris au sein du système des Nations Unies. Il convient en outre d'utiliser efficacement les ressources disponibles et d'éviter de mener en parallèle des activités identiques. (Le plan révisé est présenté dans l'annexe.)
4. L'une des priorités permanentes de l'équipe spéciale est de continuer à informer le personnel et de publier sur l'intranet des informations actualisées sur des initiatives de lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination, comme les journées internationales consacrées à ces questions, et des discours du Secrétaire général sur des thèmes ou événements pertinents. Le FIDA a par ailleurs participé à la réunion interorganisations des Nations Unies sur la lutte contre le racisme, au cours de laquelle des informations concernant les actions et initiatives en cours à l'échelle du système des Nations Unies ont été communiquées. Les participants ont ainsi pu prendre contact avec des homologues d'autres organisations, recueillir des supports tels que des boîtes à outils et des manuels, partager leur expérience et leur participation pourrait éventuellement amener le FIDA à participer à d'autres manifestations.
5. Les questions relatives aux discours de haine, au racisme et à la discrimination ont été intégrées à la formation en ligne sur la diversité, l'équité et l'inclusion lancée en octobre 2023. ETH s'entretient par ailleurs avec les divisions sur le thème du comportement à avoir sur le lieu de travail, et il porte systématiquement à l'attention des membres du personnel présents lors des différentes manifestations du FIDA les questions relatives aux discours de haine, au racisme et aux discriminations.
6. S'agissant de la mise à disposition du personnel d'orientations et de moyens permettant de signaler des actes de racisme, de discrimination ou des discours de haine, ETH continue de consulter le compte de messagerie électronique dédié qui a été créé dans le cadre du plan d'action et cherche à mettre en place d'autres mécanismes et procédures. Un outil supplémentaire prendra la forme d'une formation, actuellement en cours d'élaboration, sur le thème du « témoin actif », qui abordera différentes formes d'inconduite, y compris les discours de haine, le

racisme et la discrimination. Une étude documentaire des politiques et procédures existantes est également en cours.

7. Ces questions sont sérieuses et difficiles à aborder, aussi est-il essentiel de favoriser le dialogue et la reconnaissance des discours de haine, du racisme et de la discrimination au sein du personnel du FIDA. La nécessité d'aller au-delà des mécanismes de traitement des plaintes (nécessaires) et d'élaborer des voies protégées de communication bidirectionnelle pour aborder ces sujets sensibles voire éprouvants a conduit l'équipe spéciale à proposer la création d'un espace sur l'intranet où les membres du personnel pourraient communiquer leurs expériences en toute confidentialité (actuellement en cours de développement).
8. Une autre initiative visant à poursuivre le dialogue avec le personnel du FIDA se déroulera à l'occasion du 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le 10 décembre 2023, avec l'organisation d'un événement commémoratif (actuellement en phase de planification) et d'une campagne intégrant différents thèmes pertinents, notamment celui des discours de haine, du racisme et de la discrimination.
9. Dans le souci de prendre en compte l'intersectionnalité et de faire comprendre l'enjeu, l'équipe spéciale a engagé des discussions avec des collègues participant à d'autres initiatives en lien avec la discrimination et l'exclusion. Elle a ainsi collaboré avec le réseau des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et avec l'équipe chargée des questions de genre pour coordonner les différentes initiatives et pour convenir que les individus peuvent subir simultanément plusieurs formes d'exclusion, de discrimination et de maltraitance. Il est important que les efforts de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'inconduite aillent tous dans le même sens. Tous les chevauchements (par exemple, le racisme et la discrimination sont tous deux des facteurs d'exclusion, comme le soulignent l'initiative et la formation pour la diversité, l'équité et l'inclusion) permettent de montrer que les différents thèmes se recoupent et que leurs programmes de travail ne sont pas redondants, mais qu'ils se complètent et se renforcent mutuellement. La discussion organisée le 29 septembre sur le thème de la création d'une culture de diversité, d'équité et d'inclusion a abordé explicitement la thématique des discours de haine, du racisme et des autres formes de discrimination, l'intersectionnalité et, surtout, la question délicate des préjugés inconscients.
10. Compte tenu de l'évolution du FIDA, qui devient une organisation plus décentralisée et plus mondiale, il est important de faire participer l'ensemble des effectifs aux échanges organisés sur ces thèmes et aux travaux de l'équipe spéciale. De nouveaux membres du personnel ont été recrutés et détachés dans les bureaux du FIDA situés dans les régions. Par ailleurs, des efforts sont faits pour publier des contenus qui témoignent des difficultés qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail. Certaines activités ont été reportées à 2024, comme les activités de renforcement des capacités à l'intention des responsables (dans ce domaine, les autres organismes ayant leur siège à Rome ont été sollicités pour qu'ils partagent leur expérience) et la publication d'une note d'orientation (qui pourrait tirer parti de la prolifération rapide des supports, formations et ressources de l'ensemble du système des Nations Unies auxquels le FIDA a accès). Un sondage de suivi sur les discours de haine, le racisme et la discrimination devrait être réalisé au premier trimestre 2024 et la collaboration avec le prestataire externe a déjà commencé.

Plan d'action du FIDA pour la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination (2023-2024) (révisé)

	Mesures	Responsable	Résultats attendus/observés	Calendrier de mise en œuvre
Pilier 1 – Politique				
1.1	Le Président du FIDA adresse une lettre au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour informer ce dernier sur ce que le FIDA prévoit de faire afin de répondre à sa demande, et décrire les mesures prises jusque-là.		Préparer et envoyer une lettre.	Achevé
1.2	Les Directrices de la Division de la communication (COM) et du Bureau de la déontologie (ETH) rédigent et envoient une lettre à la Conseillère spéciale pour la prévention du génocide et lui transmettent le plan d'action du FIDA.		Préparer et envoyer une lettre.	Achevé
1.3	Le Président du FIDA diffuse la Stratégie et le Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine et informe le personnel qu'une équipe spéciale interdépartementale placée sous la direction conjointe de COM et d'ETH a été créée pour élaborer le propre plan d'action du FIDA.		Concevoir un billet de blog du Président et le publier sur l'intranet.	Achevé
1.4	Informers les États membres de la demande du Secrétaire général et leur présenter le plan du FIDA sur la plateforme interactive qui leur est réservée.		Publier un message sur la plateforme interactive réservée aux États membres.	Achevé
1.5	Présenter régulièrement à la direction et au Conseil d'administration des rapports et des informations actualisées sur les mesures prises par l'équipe spéciale et les résultats du plan d'action.		Les informations actualisées sont préparées et communiquées à la direction et au Conseil d'administration.	En continu
1.6	Veiller à ce que la politique et les procédures du FIDA permettent de lutter de manière appropriée contre les discours de haine, le racisme et la discrimination, afin de favoriser un environnement de travail inclusif au FIDA.		Effectuer une étude documentaire des procédures relatives aux ressources humaines et des autres règles et procédures pertinentes, et proposer des modifications à la direction, le cas échéant.	En cours

Pilier 2 – Communication interne				
2.1	Informier le personnel du FIDA de la stratégie des Nations Unies et des mesures prévues par le Fonds pour lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination.		Publier des informations sur l'intranet et expérimenter d'autres canaux de communication.	En continu
2.2	Veiller à ce que le personnel du FIDA puisse accéder à tout moment à des informations pertinentes sur les discours de haine, le racisme et la discrimination, et donner au personnel la possibilité de s'exprimer sur la mise en œuvre du plan d'action stratégique.		Créer un référentiel de matériel de sensibilisation à l'intention du personnel, avec la possibilité pour ce dernier de formuler des observations.	Démarré (collecte des supports en cours)
2.3	Créer une base de référence pour recueillir des informations dans l'ensemble du FIDA sur la prévalence et la source des discours de haine, du racisme et de la discrimination en rapport avec le FIDA et l'environnement de travail.		Concevoir un sondage à l'échelle du FIDA pour évaluer et traiter les causes profondes et les éléments moteurs des discours de haine, du racisme et de la discrimination.	Achevé
2.4	Évaluer et éliminer les sources et les causes profondes des discours de haine, du racisme et de la discrimination, telles qu'identifiées dans les résultats du sondage.		Examiner et analyser les résultats du sondage et, le cas échéant, proposer des modifications au plan d'action.	Achevé
			Diffuser les principales conclusions du sondage en interne auprès du personnel du FIDA.	Achevé
2.5	Encourager l'ensemble du personnel du FIDA à signaler les discours de haine, les propos racistes et les discriminations observés sur les plateformes numériques publiques liées aux opérations et aux activités du FIDA.		Créer un compte de messagerie électronique dédié à la prévention des discours de haine, du racisme et de la discrimination permettant de recueillir des observations et des réactions.	Achevé
			Recueillir des données sur les sujets de préoccupation et réfléchir à des moyens d'action.	En cours
2.6	Surveiller la compréhension et les opinions du personnel concernant les discours de haine, le racisme et la discrimination.		Réaliser régulièrement des sondages en interne.	En cours
Pilier 3 – Leadership				
3.1	Former les responsables sur la manière de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination sur le lieu de travail.		Mettre en place une formation spécifique à l'intention des responsables sur la manière de lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination.	2024
3.2	Inciter les responsables à sensibiliser aux discours de haine, au racisme et à la discrimination dans l'ensemble des départements/divisions et dans tous les lieux d'affectation.		Inciter la direction à mener avec le personnel des discussions sur les discours de haine, le racisme et la discrimination lors des réunions de département/division, avec le soutien de l'équipe spéciale le cas échéant.	En cours

Pilier 4 – Éducation et sensibilisation				
4.1	Mieux faire connaître les discours de haine, le racisme et la discrimination au sein du FIDA et en lien avec les activités et les opérations du FIDA.		Créer des supports numériques d'information et d'éducation pour le FIDA s'inspirant des produits de l'Organisation des Nations Unies.	2024
			Organiser un événement destiné à sensibiliser aux discours de haine, au racisme et à la discrimination.	En cours
			Élaborer et publier une note d'orientation sur les discours de haine, l'intersectionnalité, le racisme et la discrimination, qui contienne des exemples concrets et des informations sur la manière de gérer ce type de situation, y compris les mécanismes de signalement.	2024
4.2	Sensibiliser aux préjugés inconscients.		Étudier la possibilité de fournir aux membres du personnel des outils d'autoévaluation afin de réfléchir à leurs propres préjugés.	En cours
4.3	En consultation avec les départements et les divisions concernés, créer des mécanismes de soutien aux victimes de discours de haine, de racisme et de discrimination au sein du FIDA, ou les renforcer.		Examiner les mécanismes de soutien existants et, le cas échéant, proposer des améliorations.	En cours