
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/5

Date: 23 août 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 de la déontologie

Bureau de la déontologie

courriel: b.perez@ifad.org

I. Introduction

1. En réponse à 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, la direction du FIDA a mis sur pied une équipe spéciale chargée de ces questions. Dirigée par la Directrice du Bureau de la déontologie (ETH), l'équipe regroupe des 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. Depuis avril 2018, l'équipe spéciale présente, à chaque session du Conseil d'administration¹, 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 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 » (A/71/818).
2. 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) et exécute actuellement un nouveau plan d'action pour 2022-2023 (annexes I et II). Des mesures ont été prises pour rendre les stratégies, les procédures, les contrats et les lettres de nomination plus rigoureux, et le personnel et les partenaires d'exécution du FIDA sont systématiquement formés. L'obligation de respecter la Politique a été étendue aux emprunteurs et bénéficiaires du financement du FIDA au moyen de modifications apportées aux Conditions générales applicables au financement du développement agricole et aux Directives du FIDA pour la passation des marchés relatifs aux projets.
3. Conformément aux pratiques antérieures, le plan d'action couvrant la période 2022-2023 a été communiqué au Conseil d'administration et au Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'ONU face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. En outre, le Président du FIDA envoie au Secrétaire général de l'ONU une lettre de fin d'année de la direction sur les activités de prévention contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi qu'un compte rendu sur les allégations connexes. Une copie de cette lettre est disponible sur la plateforme interactive réservée aux États membres.

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. Le Fonds poursuit ses activités de prévention à l'intention des fonctionnaires et des autres titulaires d'un contrat du FIDA (non-fonctionnaires), ainsi qu'auprès des partenaires d'exécution. Outre la formation en ligne obligatoire et le programme d'actualisation des connaissances que sont censés suivre tous les agents du FIDA (qu'ils aient la qualité de fonctionnaire ou non), ETH organise la formation des partenaires d'exécution aux questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans le cadre de séances en visioconférence.

¹ 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 2019/129/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](#), [EB2022/135/R.14](#), [EB 2022/136/R.16](#), [EB 2022/137/R.15](#) et [EB 2023/138/R.11](#).

5. Des supports ont été spécialement conçus pour le personnel de projet, dont un webinaire dans les quatre langues officielles sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et un guide sur la Politique à l'attention des emprunteurs et bénéficiaires du financement du FIDA.
6. Depuis la présentation des informations actualisées sur les questions de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles à la dernière session du Conseil d'administration, plus de 450 membres du personnel, titulaires d'un contrat autre qu'un contrat de fonctionnaire ou agents de projet ont reçu une formation sous forme de cours en ligne ou de visioconférences. À ce jour, 98% des membres du personnel ont suivi la formation obligatoire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles pour la première fois ou ont renouvelé leur certification dans le cadre du programme d'actualisation des connaissances. En outre, depuis son lancement, le module établi par ETH sur le harcèlement sexuel au travail a été suivi par plus de 400 membres du personnel.
7. ETH continue à soutenir les coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans leurs activités et à mener le suivi du programme pour s'assurer que les coordonnateurs et suppléants tout juste désignés reçoivent la formation adéquate. À cet égard, un groupe de 30 nouveaux coordonnateurs et suppléants a été formé en 2023. Les coordonnateurs et leurs suppléants partagent des supports de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que des informations sur les mécanismes de signalement depuis leurs bureaux respectifs et à l'occasion d'activités de démarrage des projets; ils assurent la liaison avec les équipes de pays locales des Nations Unies et les coordonnateurs résidents; enfin, ils participent aux stratégies locales des Nations Unies en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Dans la mesure du possible, les coordonnateurs encouragent les pouvoirs publics à faire traduire dans les langues locales les supports de sensibilisation.
8. ETH assure la liaison avec le Département de la gestion des programmes pour veiller à ce que les présentations sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles soient intégrées aux ateliers de démarrage des projets organisés avec les partenaires d'exécution. Proposée par ETH sous forme de visioconférences, cette formation joue un rôle crucial dans la sensibilisation aux premiers stades de l'exécution des projets, l'objectif étant de prévenir tout acte de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans le cadre des projets financés par le FIDA. Des supports en plusieurs langues spécialement conçus pour les partenaires d'exécution et le personnel des projets (tels que le [guide sur la Politique à l'attention des emprunteurs et bénéficiaires du financement du FIDA](#), la fiche de sensibilisation « [Il n'y a pas d'excuse!](#) » et le [Code de conduite des Parties au projet](#)) sont publiés et sont systématiquement distribués à l'ensemble des participants en amont des présentations, sous forme électronique ou papier. Les participants peuvent ainsi se familiariser avec le sujet, demander des éclaircissements et poser des questions.
9. Cette année et comme les années précédentes, le FIDA participe au sondage de l'ONU sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, réalisé par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'ONU face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. ETH a reçu le sondage le 3 juillet et l'envoyé à 320 membres du personnel du FIDA dans 40 lieux d'affectation considérés par les Nations Unies comme à haut risque et situés dans des pays où le Fonds a des bureaux. Comme par le passé, les résultats seront communiqués au Conseil d'administration dès qu'ils parviendront au FIDA.
10. Dans le cadre du plan d'action pour 2022-2023, ETH et la Division de la communication ont réalisé ensemble une [vidéo](#) pour réaffirmer la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard des actes de harcèlement sexuel, d'exploitation et

d'atteintes sexuelles, encourager un climat propice à la prise de parole et communiquer des informations sur les dispositifs de signalement de l'institution. Publiée en ligne, la vidéo est également diffusée dans le cadre de la formation des coordonnateurs et de leurs suppléants.

B. Intégration de la politique de tolérance zéro à l'égard des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA

11. Depuis l'adoption de la Politique en avril 2018, le FIDA s'emploie à sensibiliser les partenaires d'exécution à sa politique de tolérance zéro. Un accent particulier est mis sur l'interdiction de l'inconduite sexuelle et sur l'obligation de signaler les actes d'inconduite présumés aux autorités nationales ou au Fonds, et d'en informer rapidement le FIDA dans tous les cas.
12. Des initiatives sont constamment mises en œuvre pour promouvoir la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard de l'inconduite sexuelle, au sein du Fonds et auprès des partenaires d'exécution, notamment dans le cadre de la décentralisation du FIDA. ETH privilégie la mobilisation sur le terrain pour faire en sorte que ses activités de prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des atteintes sexuelles revêtent une portée mondiale. En plus d'organiser systématiquement des présentations pour sensibiliser à ces questions dès le démarrage des projets, ETH consultera les divisions régionales pour participer aux manifestations régionales et cherchera d'autres occasions de souligner l'importance de la Politique et le rôle des coordonnateurs et de leurs suppléants dans leurs lieux d'affectation respectifs. Pour compléter sa panoplie de mesures visant à prévenir l'inconduite sexuelle, ETH proposera d'organiser régulièrement des rencontres informelles et des séances de questions-réponses à l'intention des bureaux régionaux et des bureaux de pays, afin de renforcer la sensibilisation des membres du personnel (ayant la qualité de fonctionnaire ou non) aux actes d'inconduite relevant du harcèlement sexuel, de l'exploitation ou des atteintes sexuelles, et de leur rappeler qu'il leur incombe de briser le silence et de dénoncer les comportements inacceptables.
13. À la lumière de son modèle de Code de conduite des Parties au projet établi pour définir la conduite attendue de chaque partie chargée d'exécuter des projets financés par le FIDA, ETH évaluera s'il convient d'élaborer des documents distincts exclusivement destinés au personnel de projet et aux partenaires d'exécution sur le terrain, en appui à la stratégie de prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

III. Conclusion

14. La lutte contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles est un engagement de long terme qui passe par une collaboration efficace et concrète de toutes les parties participant aux activités du FIDA et par l'alignement sur les meilleures pratiques des autres entités des Nations Unies et institutions financières internationales.
15. ETH s'engage à collaborer 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 chargé de préserver et faire avancer les normes relatives à la prévention et à la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Des initiatives sont continuellement mises en œuvre pour faire connaître le principe de tolérance zéro du FIDA et instaurer un climat plus propice à la prise de parole dans l'institution, le but étant de prévenir le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles et de garantir un environnement de travail sûr

pour l'ensemble du personnel du FIDA et des autres parties participant aux activités du Fonds.

Plan d'action pour 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'avancement	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 ou 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 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 <ul style="list-style-type: none"> – 18 janvier, Mali (achevé) • Février 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 19 février, Népal (achevé) – 26 février, Pakistan (achevé) – Ouganda (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) • Mars 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 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 <ul style="list-style-type: none"> – 1^{er} avril, Sri Lanka (achevé) – 4 avril, Gabon (achevé) – 13 avril, Tadjikistan (achevé) • Mai 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 17 mai, République centrafricaine (achevé) – 24 mai, Kenya (achevé) • Juin/août 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> – 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) – Kirghizistan (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) 	En cours	En continu

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
	<ul style="list-style-type: none"> • 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"> – Nigéria (activité reportée, en attente d'une nouvelle date) – 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 (prévu) – 2 août, Mali (prévu) – 16 août, Nigéria (programmé) – 7 septembre, République démocratique populaire lao (prévu) 		
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 principes de diversité et de culture organisationnelle et l'exigence d'élimination complète de toutes les formes de harcèlement ou discrimination au travail. Afficher en interne les contrats de mission signés.	En cours	2023

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
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 dans le pays, les mécanismes disponibles sur place pour assister les victimes et les personnes concernées, et envisager une collaboration avec les États, organismes des Nations Unies ou autres parties prenantes à ce sujet.	En cours	2023
Domaine stratégique III: généraliser la tolérance zéro du Fonds 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 – achevé Amérique latine et Caraïbes – achevé Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe – achevé Afrique orientale et australe – achevé Afrique de l'Ouest et du Centre – achevé Session supplémentaire prévue le 14 mars 2022	Achevé	2022
	Administer le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Former les coordonnateurs récemment désignés pour les questions relatives au harcèlement sexuel, 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			
Participation aux activités du réseau Déontologie (entités des Nations Unies et institutions financières internationales) et coopération avec les autres organismes ayant leur siège à Rome	Prendre part aux réunions périodiques du réseau Déontologie des organisations multilatérales (entités des 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 principes de responsabilité et d'inclusion	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'avancement</i>	<i>Mesures prévues (2022-2023)</i>
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 à faire avancer les projets concrètement applicables concernant le leadership, la culture et la prévention du harcèlement sexuel.	Achévé	2023