

---

## **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 2025/OR/10

Date: août 2025

Distribution: Publique

Original: Anglais

### **POUR: EXAMEN**

**Documents de référence:** Informations actualisées sur les mesures prises par le FIDA pour lutter contre les discours de haine, le racisme et les autres formes de discrimination ([EB 2023/OR/16](#)).

**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:**

**Berkis Patricia Perez**

Cheffe

Bureau de la déontologie

courriel: [b.perez@ifad.org](mailto:b.perez@ifad.org)

**Bruce Murphy**

Chef de l'Équipe chargée du contenu institutionnel et de la communication régionale

Division de la communication

courriel: [b.murphy@ifad.org](mailto:b.murphy@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. La lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination est une priorité absolue pour le FIDA et pour le système des Nations Unies dans son ensemble. L'Équipe spéciale du FIDA sur les discours de haine, le racisme et la discrimination, formée en 2021, a commencé par lancer la toute première enquête auprès des membres du personnel du Fonds pour recueillir leurs points de vue et expériences en la matière.
2. En 2024, ces préoccupations figurant toujours en tête des priorités mondiales, une nouvelle enquête a été menée auprès de la communauté du FIDA. Ces informations actualisées présentent les principales conclusions de l'enquête et les prochaines étapes.

## II. Taux de réponse et comparaisons

3. L'enquête de 2024 a obtenu un taux de réponse plus faible (36%) que le sondage d'origine mené en 2021. Le nombre de répondants était toutefois similaire, la deuxième enquête ayant été envoyée à un plus grand nombre de membres du personnel: 632 en 2024, contre 637 en 2021. Les résultats de 2024 sont comparés à ceux obtenus dans le cadre de l'enquête de 2021 et du Sondage mondial du personnel mené en 2022, mais aussi à la situation dans 14 organisations internationales choisies par le FIDA.

## III. Résultats de l'enquête de 2024

4. Les principaux résultats de l'enquête de 2024 traduisent des améliorations notables.
  - Les répondants étaient 71% à estimer que les personnes travaillant au FIDA sont traitées sur un pied d'égalité, ce qui constitue une avancée importante par rapport au Sondage mondial du personnel de 2022 (+22%) et à l'enquête de 2021 (+14%).
  - Ils étaient 79% à estimer que le FIDA s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion et attache une grande importance aux différents points de vue, connaissances et approches de l'ensemble de son personnel, soit 16% de plus qu'en 2022 et 6% de plus qu'en 2021.
  - 79% des répondants estimaient que les évaluations de leur performance étaient équitables et impartiales, un chiffre en augmentation par rapport à 2021 (+7%) et similaire à la valeur médiane.
  - Les répondants étaient 73% à avoir le sentiment que les missions sont réparties équitablement entre les collègues, indépendamment de leur race, de leur couleur de peau, de leur ascendance, de leur nationalité d'origine ou de leur origine ethnique, un chiffre comparable à 2021.
  - 8% des répondants ont déclaré avoir été témoins de collègues traitant d'autres collègues de manière dévalorisante ou humiliante au cours des 12 mois qui avaient précédé le sondage, soit une baisse par rapport aux 13% de 2021.

- Un total de 7% des répondants ont déclaré avoir subi des traitements dévalorisants ou humiliants de la part de collègues au cours des 12 mois qui avaient précédé le sondage, contre 11% en 2021.
  - Comme en 2021, 81% des répondants ont déclaré qu'ils signaleraient toute situation de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge dont ils seraient témoins.
  - 78% des répondants ont indiqué savoir qui contacter pour signaler un incident lié à des discours de haine au FIDA, un chiffre comparable à celui de 2021.
5. Par comparaison avec l'enquête de 2021, il a été observé que les réponses à l'enquête de 2024 variaient selon les différents groupes démographiques et catégories de personnel, ce qui reflète la décentralisation de plus en plus poussée des opérations du FIDA.
- **Type de contrat.** Concernant l'ensemble des thèmes abordés dans l'enquête, les réponses positives ont principalement été apportées par les administrateurs auxiliaires (11 points de pourcentage au-dessus de la moyenne), tandis que les réponses les plus négatives provenaient des agents recrutés sur le plan national (12 points de pourcentage en dessous de la moyenne).
  - **Lieu.** Le personnel en télétravail a répondu de manière plus positive (5 points de pourcentage au-dessus de la moyenne).
  - **Âge.** Le personnel âgé de moins de 25 ans a répondu de manière plus négative (6 points de pourcentage en dessous de la moyenne).
  - **Race.** Les personnes s'identifiant comme d'origine/d'ascendance européenne ont répondu de manière plus positive (6 points de pourcentage au-dessus de la moyenne), tandis que celles s'identifiant comme originaires d'Asie du Sud ont répondu de manière plus négative (11 points de pourcentage en dessous de la moyenne).
6. Deux autres domaines ont été signalés comme méritant une attention particulière.
- Le nombre de personnes indiquant avoir fait l'objet de discours de haine dans le cadre de leur travail pour le FIDA a augmenté (6% des répondants en 2024, contre 2% en 2021). Les discours haineux ont été signalés comme étant principalement commis verbalement par des collègues du FIDA et souvent fondés sur des facteurs personnels, dont la nationalité d'origine et l'âge.
  - Le nombre de personnes indiquant que leur autorité en tant que superviseurs était compromise en raison de leur race, de leur couleur de peau, de leur ascendance, de leur nationalité d'origine ou de leur origine ethnique a augmenté (14% des répondants en 2024, contre 6% en 2021).

#### IV. Positionnement général du FIDA tel qu'illustré par l'enquête de 2024

7. D'après les conclusions de l'enquête de 2024, le positionnement général du FIDA est similaire à celui d'organisations comparables. Par comparaison avec l'enquête de 2021 et le Sondage mondial du personnel de 2022, les réponses à l'enquête de 2024 ont révélé une évolution positive dans certains domaines, une absence de changement dans d'autres, et l'absence totale de détérioration significative. Cela traduit une progression satisfaisante tout en laissant une marge d'amélioration constante.
8. Trois questions ont obtenu des réponses sensiblement similaires aux valeurs de référence, sachant, dans tous les cas, que toutes les réponses étaient comprises

dans une fourchette de 5% de plus ou de moins. Par rapport à l'enquête de 2021, les réponses à six questions ont connu une amélioration de 5% ou plus, neuf questions ont obtenu des réponses similaires et aucun recul de 5% ou plus n'a été enregistré. Comparativement au Sondage mondial du personnel de 2022, deux questions ont enregistré une amélioration de 5% ou plus et aucune question n'a obtenu de réponse similaire ou enregistré de recul.

## **V. Prochaines étapes**

9. Les résultats de l'enquête de 2024 ont éclairé l'examen et l'achèvement du Plan d'action du FIDA pour la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. Le FIDA dispose désormais des dispositifs voulus pour que le personnel puisse s'exprimer sans crainte et collaborer à l'amélioration de l'institution. Le cadre réglementaire et la procédure tels que renforcés font plus expressément obligation à toutes et tous de défendre les valeurs fondamentales du Fonds. Les informations et ressources utiles sont régulièrement communiquées sur l'intranet concernant la lutte contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. L'avis du personnel a été sollicité dans deux sondages, d'abord en 2021 pour dessiner les mesures à prendre, et l'autre en 2024 pour y donner suite, ce dernier suscitant des réponses très positives. En outre, le Bureau de la déontologie donne régulièrement au personnel d'encadrement des conseils sur la façon de procéder pour faire du FIDA un lieu de travail exempt de discours de haine, de racisme et de discrimination; il a aussi mis à disposition dans toute l'organisation des orientations et autres ressources pratiques.