

Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles



Investir dans les populations rurales

Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

I. INTRODUCTION

1. Le FIDA est attaché aux principes d'intégrité, de professionnalisme et de respect de la dignité de chacun. Il s'efforce de mettre en place, dans ses activités et opérations, un environnement de travail sûr, dénué de harcèlement, y compris de nature sexuelle, et exempt d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Les actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles constituent une grave violation de confiance à l'égard des personnes que le FIDA se propose d'assister, et peuvent avoir des conséquences dévastatrices pour les victimes, leur famille et les communautés concernées. Aussi le FIDA estime-t-il essentiel, eu égard à ses valeurs fondamentales et à son mandat, de disposer d'une politique efficace en matière de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans le cadre de ses activités et opérations.
2. Le FIDA applique une tolérance zéro vis-à-vis des actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles; il prend des mesures en amont afin que ces actes ne se produisent pas, et il répond par des mesures promptes et efficaces en cas d'allégations dans ce sens.
3. Cette politique a pour objectifs: i) de définir les obligations du personnel du FIDA et des personnes titulaires d'un contrat de travail avec le Fonds en ce qui concerne le harcèlement sexuel ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles; et ii) de fixer les règles, les procédures et la démarche du FIDA pour ce qui est de prévenir et de réprimer ces actes.
4. Cette politique prend effet immédiatement. Les politiques internes, procédures et documents contractuels concernés seront mis à jour en fonction des mesures mentionnées ici, et notamment les procédures d'application, le mécanisme de doléances des Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique, ainsi que d'autres processus internes.

II. DÉFINITION ET CHAMP COUVERT

1. Conformément aux normes internationales, et en particulier à la définition figurant dans la Circulaire de 2003 du Secrétaire général des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (ST/SGB/2003/13), le FIDA définit comme suit l'exploitation et les atteintes sexuelles:

“exploitation et atteintes sexuelles à l'encontre des bénéficiaires dans le cadre des opérations du FIDA sur le terrain: fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal, ou de rapports de confiance, à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (exploitation sexuelle); tout contact de nature sexuelle commis avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'un tel acte constituant aussi une atteinte sexuelle (atteinte sexuelle).”

2. Le harcèlement sexuel est défini comme suit:

“toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles, ou tout autre comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, modifie ou est présenté comme une condition d'emploi, ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.”

3. Aux fins de la présente politique, le terme “exploitation et atteintes sexuelles” qualifie un comportement à l'égard de bénéficiaires des activités et opérations financées ou gérées par le FIDA (définis comme des personnes que le FIDA a l'intention de soutenir par ses dons et ses prêts). L'expression “activités et opérations du FIDA” désigne toutes les activités et opérations financées ou gérées par le FIDA.

4. Le terme “exploitation et atteintes sexuelles” peut recouvrir tout acte sexuel non sollicité ou obtenu par la force, commis sans le consentement de l'autre personne, ou la menace d'un tel acte; des activités sexuelles avec un mineur; des attouchements importuns à caractère sexuel; le fait d'obliger une personne à avoir des relations sexuelles avec une autre; le fait de filmer ou de photographier des actes sexuels et de les publier sans permission; le fait d'insulter une personne en employant un registre sexuel; et le fait de déclarer à une personne qu'elle-même ou une autre personne doit se livrer à un acte sexuel pour pouvoir obtenir quoi que ce soit. L'évaluation des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles est intégrée à la conception de tous les projets financés par le FIDA, et les obligations en la matière sont inscrites dans les accords et le dossier financier y afférent.

5. Aux fins de la présente politique, le terme “harcèlement sexuel” désigne une forme de harcèlement qui crée, généralement dans un environnement de travail, un climat d’intimidation, d’hostilité ou d’agression. Le harcèlement sexuel recouvre les actes suivants, entre autres: demande importune de faveurs sexuelles, demande de faveurs sexuelles liée à des perspectives de carrière, contact physique intempestif, proposition d’activité sexuelle ou pression en ce sens, suggestions répétées de relations sociales hors du lieu de travail lorsqu’il a été dit que ces suggestions étaient inopportunes, affichage d’images, d’objets ou de textes à caractère sexuel dégradants, regards concupiscent, sifflements et gestes suggestifs, conduite sexuellement suggestive et remarques offensives à caractère sexuel.

III. POLITIQUE DU FIDA EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL ET D’EXPLOITATION ET D’ATTEINTES SEXUELLES

Section 1 – Principes directeurs

6. Le personnel du FIDA et les personnes titulaires d’un contrat de travail avec le FIDA doivent travailler et se comporter d’une manière qui respecte et favorise leurs droits mutuels ainsi que les droits des individus qu’ils desservent. Cela inclut l’obligation de s’abstenir de tout acte de harcèlement sexuel ou d’exploitation et d’atteintes sexuelles, et de signaler sans délai toute allégation de harcèlement sexuel ou d’exploitation et d’atteintes sexuelles qui peut survenir au FIDA ou dans le contexte d’une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Les cadres et superviseurs du FIDA ont la responsabilité de créer et de maintenir un environnement de travail qui contribue à prévenir le harcèlement sexuel ainsi que les actes d’exploitation et d’atteintes sexuelles, et d’encourager le signalement d’allégations de tels comportements et actes.

7. Le FIDA applique une tolérance zéro vis-à-vis des actes de harcèlement sexuel ainsi que d’exploitation et d’atteintes sexuelles. Il est déterminé à faciliter le signalement des actes de harcèlement sexuel ainsi que d’exploitation et d’atteintes sexuelles, et à apporter une réponse prompte et effective aux allégations de harcèlement sexuel ainsi que d’exploitation et d’atteintes sexuelles, y compris au moyen d’enquêtes objectives menées en temps opportun. Le FIDA est en outre déterminé à protéger contre les représailles les informateurs de bonne foi. Par ailleurs, il s’attache à prévenir en amont la survenue de cas de harcèlement sexuel ainsi que d’exploitation et d’atteintes sexuelles, par exemple au travers d’activités de sensibilisation, de contrôles d’antécédents et de conceptions de projet appropriées.

Section 2 – Application

8. La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du FIDA, indépendamment du lieu d'affectation, du grade, du type ou de la durée de l'emploi, y compris le personnel détaché, les cadres auxiliaires et le personnel sous contrat de courte durée. Elle s'applique aussi à toutes les personnes recrutées par le FIDA au titre de contrats non permanents, comme les consultants, les stagiaires et les fournisseurs.

9. Elle s'applique également, dans l'esprit et à la lettre, à tous les destinataires des financements du FIDA et aux tierces parties recrutées sur financements du FIDA, telles que consultants, sous-traitants et fournisseurs.

Section 3 – Responsabilités

A. Responsabilités du personnel du FIDA et des personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA

1. Obligation de conduite éthique

10. Le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA sont tenues d'adhérer aux normes éthiques les plus élevées, tant dans leurs relations professionnelles que personnelles, et de respecter les valeurs fondamentales du Fonds: intégrité, respect, professionnalisme et culture du résultat. Cela inclut l'obligation de s'abstenir de tout acte de harcèlement, exploitation ou atteinte sexuelle envers autrui. À cette fin, le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA ont les responsabilités suivantes:

- i. s'abstenir de tout acte de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Les actes de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles constituent des fautes graves passibles de renvoi sans préavis, de rupture de contrat ou de saisine des autorités nationales;
- ii. s'abstenir d'encourager ou de cautionner des actes de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles commis par d'autres personnes, en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Encourager ou cautionner des actes de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles constituent des fautes graves passibles de sanctions disciplinaires;
- iii. s'abstenir de toute activité sexuelle avec des bénéficiaires, car ces relations sont caractérisées par un rapport de force qui est par nature inégal, et peuvent miner la crédibilité et l'intégrité du travail du Fonds;
- iv. contribuer à un environnement de travail qui prévienne en amont la survenue de cas de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes

sexuelles. En particulier, il appartient aux cadres et aux superviseurs de faire clairement connaître la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel ainsi que de l'exploitation et des atteintes sexuelles, d'adopter un comportement exemplaire et d'encourager le signalement sans délai d'allégations de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA sont tenus de participer aux séances de formation portant sur le harcèlement, l'exploitation et les atteintes sexuelles, et de soutenir les campagnes de sensibilisation organisées par le Bureau de la déontologie à l'intention de tiers, en particulier le personnel des projets et les communautés locales.

2. Obligation de rendre compte

11. Le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA qui sont témoins ou ont autrement connaissance d'actes potentiels de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, ou qui ont des raisons de soupçonner que de tels actes ont été ou sont commis au FIDA ou en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA, sont tenus de le signaler immédiatement au FIDA par les voies prévues à cet effet. En ce qui concerne le harcèlement sexuel ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles, il convient de prendre contact avec le Bureau de la déontologie (Numéro dédié +39 06 5459 2525 ou ethicsoffice@ifad.org). Les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles peuvent aussi être signalées au Bureau de l'audit et de la surveillance (Numéro dédié +39 06 5459 2888 ou anticorruption@ifad.org).

12. Lorsque le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA sont témoins ou ont autrement connaissance d'actes de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, ou ont des raisons de soupçonner que de tels actes ont été commis, mais ne le signalent pas rapidement au FIDA, celui-ci considère qu'il y a alors faute, pouvant conduire à l'application de sanctions disciplinaires.

13. Les fausses allégations, faisant état de cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, signalées dans l'intention de nuire à la réputation d'une personne ou du FIDA, ainsi que le fait de profiter indûment du mécanisme de signalement du FIDA à des fins personnelles sont considérés comme une faute, pouvant conduire à l'application de sanctions disciplinaires.

14. Le personnel du FIDA et les autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA sont tenus de coopérer sans réserve avec le Bureau de l'audit et de la surveillance et avec le Bureau de la déontologie, et de répondre sans délai à toute demande d'information.

B. Responsabilités du FIDA

1. Créer et entretenir un mécanisme de signalement approprié

15. Il existe au FIDA un mécanisme de signalement immédiat et confidentiel qui permet de signaler des actes potentiels de harcèlement sexuel en rapport avec le travail au FIDA ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. À cette fin, des personnes extérieures au Fonds, y compris des bénéficiaires, peuvent utiliser le numéro dédié ou l'adresse de courriel confidentielle du Bureau de la déontologie ou du Bureau de l'audit et de la surveillance qui figurent sur le site web du FIDA, ou encore avoir recours au mécanisme de doléances des Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique du FIDA (PESEC), destiné au public. Les allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles reçues par le mécanisme des PESEC est transmis pour action au Bureau de la déontologie. Les voies de signalement existantes sont régulièrement surveillées et, en cas de besoin, renforcées.

16. Le FIDA, au travers de son Bureau de la déontologie, désigne et forme des responsables, parmi les cadres de ses bureaux et pôles, afin qu'ils soient en mesure de recevoir, dans les langues du Fonds et les langues locales, des allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles en relation avec des projets du FIDA sur le terrain.

17. Le personnel du FIDA et toute personne titulaire d'un contrat de travail du FIDA signalent leurs allégations, observations ou suspicions concernant des actes potentiels de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles au Bureau de la déontologie ou au Bureau de l'audit et de la surveillance. Les parties externes, y compris les victimes potentielles de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, sont encouragées à signaler leurs allégations, observations ou suspicions en utilisant le numéro dédié ou l'adresse de courriel confidentielle du Bureau de la déontologie, voies par lesquelles elles peuvent aussi recevoir des conseils confidentiels.

18. Les allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles peuvent faire l'objet d'un signalement anonyme. L'"anonymat" signifie que les informateurs ne donnent pas leur nom. Lorsqu'une allégation est signalée de façon anonyme, l'informateur est toutefois encouragé à fournir au minimum une adresse électronique ou un numéro de téléphone en cas d'éventuelles questions supplémentaires.

19. Tous les signalements de cas de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles sont traités dans la plus stricte confidentialité. La "stricte confidentialité" signifie que l'identité de l'informateur ne sera pas révélée à qui que ce soit en dehors du Bureau de la déontologie et du Bureau de l'audit et de la surveillance, sauf si l'informateur y consent, ou si des allégations ont été faites de mauvaise foi, ou si le FIDA le juge nécessaire pour les besoins d'une enquête, ou encore en cas de danger clair et imminent pour la vie ou la santé d'une personne.

20. Le FIDA apporte une réponse prompte à toute allégation de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation ou d'atteintes sexuelles. Le Bureau de la déontologie examine et suit toutes les allégations signalées dans ce domaine. À réception d'une allégation, il procède à une évaluation préliminaire. Si cette évaluation met en évidence, de prime abord, des signes de comportement inacceptable, y compris de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, justifiant une enquête plus poussée, il en réfère au Bureau de l'audit et de la surveillance, qui est l'instance du FIDA dotée de fonctions d'investigation.

21. Lors de l'examen initial, le Bureau de la déontologie peut recommander au Président d'adopter des mesures temporaires visant à protéger un lanceur d'alerte contre d'éventuelles représailles. De même, sur recommandation du Bureau de la déontologie, du Bureau de l'audit et de la surveillance et de la Division des ressources humaines, le Président peut prendre des mesures temporaires pour protéger des membres du personnel, d'autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA ou des bénéficiaires.

22. Le FIDA reconnaît qu'il peut être difficile de signaler des cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Les personnes qui ont, de bonne foi, signalé de telles allégations ou coopéré à une enquête à ce sujet peuvent solliciter une protection dans le cadre des procédures de protection des lanceurs d'alerte en vigueur au FIDA.

2. Créer et entretenir un mécanisme de répression approprié

a) Enquêtes

23. Le Bureau de l'audit et de la surveillance est chargé d'examiner les allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles. Les affaires incluant de telles allégations se voient attribuer une priorité élevée.

24. Le Bureau mène ses enquêtes conformément aux meilleures pratiques dans ce domaine, en tenant compte du caractère sensible de ce type d'allégations. Si nécessaire, il peut recruter des experts externes pour l'aider dans son enquête ou entrer en relation avec des autorités locales.

25. Le personnel du FIDA et toute personne titulaire d'un contrat de travail du FIDA sont tenus de coopérer sans réserve à tout examen ou enquête relatifs à des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles et de répondre sans délai ni réserve à toute demande d'information. Il leur appartient en outre de fournir toute information supplémentaire pertinente dont le Bureau de l'audit et de la surveillance n'aurait pas connaissance, même si cela ne leur est pas expressément demandé. Un défaut de coopération à une enquête peut constituer une faute.

26. Un membre du personnel du FIDA ou autre personne titulaire d'un contrat de travail du FIDA qui est visé par une enquête sur des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles peut être temporairement suspendu de ses fonctions pendant la durée de l'enquête.

27. Lorsque l'enquête est achevée, le Bureau de l'audit et de la surveillance remet au Président un rapport détaillant ses constatations et conclusions. Au cas où il s'avérerait que certaines des allégations sont fondées, l'affaire est portée devant le Comité des sanctions, qui l'examine conformément aux procédures disciplinaires applicables.

b) Sanctions disciplinaires applicables aux membres du personnel du FIDA et à des personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA

28. Des sanctions disciplinaires sont appliquées à l'encontre des membres du personnel du FIDA lorsqu'il est établi qu'ils ont commis des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Les actes de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles constituent des fautes graves passibles de renvoi sans préavis.

29. Les personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA qui ont commis des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles se voient imposer par le Comité des sanctions des mesures telles que la résiliation immédiate de leur contrat et leur radiation.

30. Des sanctions disciplinaires ou autres sont également appliquées à l'encontre de membres du personnel du FIDA et d'autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA qui n'ont pas signalé en temps opportun des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, ou qui ont encouragé ou cautionné de tels actes au FIDA ou en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA.

31. Des sanctions disciplinaires sont en outre prises à l'encontre de membres du personnel du FIDA et d'autres personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA qui ont sciemment fait une fausse déclaration de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dans l'intention de nuire à la réputation d'une autre personne ou du FIDA.

32. Lorsque le FIDA a des raisons de penser que les lois d'un pays ont été violées, le Président peut décider de porter une affaire comportant des actes avérés de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles devant des autorités nationales à des fins de poursuites pénales, selon les cas. Dans ce contexte, le Président peut décider de lever l'immunité du membre du personnel impliqué, ou de toute personne ou tout document utile à l'enquête.

c) Mesures relatives à la conduite des membres du personnel des projets et de tierces parties dans le cadre d'opérations financées par le FIDA

33. Le FIDA veille à ce que sa politique de zéro tolérance à l'égard du harcèlement sexuel ainsi que de l'exploitation et des atteintes sexuelles se reflète dans ses activités et opérations. À cette fin, il appartient aux bénéficiaires des financements du FIDA d'informer immédiatement le FIDA de toute allégation de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles qu'ils reçoivent en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA. Lorsque le FIDA reçoit des allégations crédibles selon lesquelles un membre du personnel d'un projet a commis de telles fautes en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA, il peut prendre des mesures appropriées à cet égard, et notamment demander la suspension immédiate de la personne en question des activités ou opérations financées ou gérées par le FIDA dans l'attente de mesures ultérieures. Dans de tels cas, le FIDA peut aussi demander aux autorités nationales de mener une enquête dans le cadre d'une procédure pénale.

34. Le FIDA impose aux bénéficiaires de ses financements d'inclure, dans tous les contrats conclus avec le personnel des projets, les sous-traitants, les fournisseurs, et d'autres tierces parties devant bénéficier des fonds du FIDA, des dispositions i) interdisant tout acte de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles; ii) établissant l'obligation de signaler immédiatement au FIDA ou au bénéficiaire des incidents de cette nature en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA; et iii) prévoyant la résiliation immédiate du contrat sur la base d'actes avérés de harcèlement, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles en relation avec une activité ou opération financée ou gérée par le FIDA.

d) Mesures relatives à la conduite des fournisseurs dans le cadre de contrats commerciaux conclus avec le FIDA

35. Le FIDA veille à ce que tous les contrats commerciaux qu'il conclut comportent i) l'interdiction claire de tout acte de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles; ii) des obligations d'information concernant des antécédents de condamnations, sanctions disciplinaires ou autres, et enquêtes en matière de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles; iii) l'obligation de signaler immédiatement tout incident de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles en relation avec des activités financées par le contrat avec le FIDA; et iv) les motifs justifiant la résiliation immédiate du contrat en cas d'actes avérés de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles en relation avec le contrat conclu avec le FIDA.

3. Prévention et suivi

a) Sensibilisation et communication

36. Le FIDA assure une communication robuste visant à appuyer la mise en œuvre effective de la présente politique dans l'ensemble du Fonds ainsi que dans ses activités et opérations, et à renforcer la sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi qu'à leur incidence potentielle sur le mandat de développement du FIDA.

37. Les efforts de sensibilisation et de communication font l'objet d'un suivi; ils visent à faire en sorte que des documents sur le harcèlement sexuel ainsi que sur l'exploitation et les atteintes sexuelles soient diffusés à tous les niveaux de l'organisation, que des documents soient distribués pour informer les représentants des bénéficiaires de financements du FIDA, dont le personnel des projets, les tiers exécutant des activités ou opérations financées par le FIDA et les communautés bénéficiaires, et que des outils et moyens de communication appropriés soient utilisés pour renforcer la sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

38. Le FIDA peut se joindre à d'autres organisations internationales, des groupes de réflexion, des organismes publics et des associations sans but lucratif pour œuvrer collectivement à la prévention et à la répression du harcèlement sexuel ainsi que de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le domaine du développement rural. En particulier, le FIDA s'emploie à construire l'engagement de ses partenaires à tous les niveaux, y compris les collectivités locales et les institutions de cofinancement, en faveur de la protection des personnes vulnérables contre les risques de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans le contexte du développement.

b) Vérifications préalables et contrôle des antécédents

39. Aucune offre de nomination ne sera proposée à un candidat souhaitant travailler pour le FIDA avant qu'un contrôle approprié de ses antécédents n'ait été effectué. Ce contrôle porte sur des antécédents de condamnations pénales, de sanctions disciplinaires ou autres, et d'enquêtes en matière de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Le FIDA se réserve le droit de retirer une offre de poste ou de mettre fin à un engagement contractuel s'il s'avère qu'un candidat a fourni de fausses informations concernant des condamnations passées dans ce domaine.

40. Le FIDA conserve la liste des membres du personnel et des autres personnes ayant détenu un contrat de travail du FIDA qui ont commis des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dans le cadre de leur travail au FIDA. Il conserve aussi la liste des membres du personnel et des autres personnes ayant détenu un contrat de travail du FIDA qui ont été condamnés pour des actes de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou d'atteintes sexuelles par des autorités nationales, ou qui ont été frappés de sanctions disciplinaires ou autres pour des actes de ce type par une autre organisation internationale. Le FIDA peut communiquer des informations sur des actes de harcèlement sexuel et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles détenues dans ses archives si une autre organisation des Nations Unies ou tierce partie lui en fait la demande dans une procédure de sélection.

41. Il intègre aux vérifications préalables relatives au personnel et aux sous-traitants de ses fournisseurs des contrôles d'antécédents et des exigences d'information concernant des condamnations pénales, des sanctions disciplinaires ou autres, et des enquêtes en matière de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

c) Formation et ateliers

42. Le Bureau de la déontologie a renforcé son programme de sensibilisation au harcèlement et mis au point un module spécifique et obligatoire de formation en ligne sur les questions de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Tous les membres du personnel du FIDA et les personnes titulaires d'un contrat de travail du FIDA doivent suivre cette formation en ligne. Cette formation fait également partie intégrante du programme de l'académie des opérations du FIDA.

43. Des ateliers spécifiques et d'autres événements de sensibilisation sont organisés périodiquement en interne au FIDA ainsi qu'à l'intention du personnel des projets, des tierces parties exécutant des activités ou opérations financées ou gérées par le FIDA, et des communautés bénéficiaires.

d) Évaluation du risque d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dans la conception de projet et lors des missions de supervision

44. Une évaluation du risque social, environnemental et climatique est menée pour chaque projet financé par le FIDA à un stade précoce de la conception. Elle inclut une évaluation du risque d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Cette procédure consiste à évaluer le risque dans ce domaine qui est potentiellement associé au projet, à déterminer les mesures à prendre pour éviter ce risque et à recenser les prestataires de services à l'intention des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. En outre, les questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles figurent au programme des missions de supervision et de soutien.

4. Soutien aux victimes

45. Les victimes peuvent demander l'aide du Bureau de la déontologie, du service des ressources humaines, de superviseurs ou de responsables, du conseiller du personnel et de représentants du personnel siégeant au Bureau exécutif de l'association du personnel. De plus, ils peuvent être aidés par la personne de leur choix dans l'ensemble des processus internes à ce sujet.

46. S'agissant des bénéficiaires qui sont victimes de tels actes, et conformément à la Résolution de l'Assemblée générale (A/RES/62/214) sur la "Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté", le soutien aux victimes est apporté par les services et programmes existants et leurs réseaux.

11 avril 2018



Fonds international de développement agricole
Via Paolo di Dono, 44 - 00142 Rome, Italie
Téléphone: +39 06 54591
Télécopie: +39 06 5043463
Courriel: ifad@ifad.org
www.ifad.org

 ifad-un.blogspot.com
 www.facebook.com/ifad
 [instagram.com/ifadnews](https://www.instagram.com/ifadnews)
 www.twitter.com/ifadnews
 www.youtube.com/user/ifadTV

Bureau de la déontologie
Assistance téléphonique: +39 06 5459 2525
ethicsoffice@ifad.org