



**UNEG**  
United Nations Evaluation Group



DIRECTIVES  
POUR LA CONDUITE  
**DÉONTOLOGIQUE**  
DES ÉVALUATIONS

# TABLE DES MATIÈRES

## 1. INTRODUCTION 3

- Contexte 4
- Comment le GNUE définit la « déontologie » 4
- Objet du présent document 5
- Public cible 5
- Application du principe de responsabilité dans la mise en œuvre 6

## 2. LES PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION 7

-  INTÉGRITÉ 7
-  APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ 8
-  RESPECT 9
-  BIENFAISANCE 10

## 3. DIRECTIVES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES 12

- Directives à l'intention des responsables d'entités 12
- Directives à l'intention des personnes chargées d'organiser des évaluations 15
- Directives à l'intention des personnes qui mènent les évaluations 20

## ANNEXES

- Annexe 1 : Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation 24
- Annexe 2 : Liste des questions déontologiques devant être prises en compte par les organisateurs des évaluations à chaque stade de l'évaluation 25
- Annexe 3 : Liste des questions déontologiques devant être prises en compte par les personnes qui mènent l'évaluation à chaque stade de celle-ci 30

Le GNUE tient à remercier ses membres, dont les connaissances et l'expertise ont permis d'élaborer cette version révisée des directives pour la conduite déontologique des évaluations. Il remercie en particulier Gabrielle Duffy (PAM) et Tina Tordjman-Nebe (UNICEF), coauteurs du présent document et coorganisatrices du groupe de travail du GNUE sous la conduite duquel cette mise à jour a été établie ; Simon Bettighofer (ITC) et Deqa Ibrahim Musa (PNUD), coauteurs ; et Aditi Bhola (HCDH), Sabrina Evangelista (ONU-Femmes), Arild Hauge (PNUD), Marcel van Maastrigt (HCR), Josephine Mwenda (BLT) et Alejandro Sousa Bravo (OLA), membres du comité de lecture. Il remercie tout spécialement Leslie Groves-Williams, qui a conseillé le groupe de travail et facilité le processus de rédaction, a concouru à l'élaboration du projet de texte et l'a révisé, ainsi que Gabrielle Berman (UNICEF), Michael Morris (professeur émérite de psychologie à l'Université de New Haven), Adan Ruiz-Villalba (OMPI) et Lisa Sutton (ONU-Femmes) pour leur précieuse expertise. Nous remercions vivement aussi Green Communication Design pour la conception graphique, Anastasia Warpinski pour la correction d'épreuve et Mariel Kislig pour la coordination de la publication.



# INTRODUCTION

« L'intégrité, la responsabilité, le respect et la bienfaisance sont des principes déontologiques tournés vers l'avenir qui aident les membres du GNUE à remplir leur mission commune, à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et pour le bien des peuples du monde entier. »

En 2008, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) a officiellement approuvé ses directives pour la conduite déontologique des évaluations et son code de conduite pour l'évaluation dans le système des Nations Unies<sup>1</sup>. Le présent document est la version révisée des directives. Les principes déontologiques décrits ci-dessous sont fermement ancrés dans les Normes et règles d'évaluation du GNUE de 2016, qui constituent les principes normatifs convenus à respecter dans la conduite, la gestion et la gouvernance de l'évaluation, sur lesquelles ils s'appuient<sup>2</sup>.

L'intégrité, la responsabilité, le respect et la bienfaisance sont des principes déontologiques tournés vers l'avenir qui aident les membres du GNUE à remplir leur mission commune, à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et pour le bien des peuples du monde entier. Ces principes sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils étayent et éclairent l'application du référentiel de compétences en matière d'évaluation (2016) du GNUE et des directives de 2014 du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des genres dans les évaluations. Ils se fondent sur les recommandations du GNUE de 2019 énoncées dans le document intitulé « Mapping and Review of Evaluation Ethics ».

Les présentes directives révisées sont conformes aux normes de conduite énoncées dans la Charte des Nations Unies, le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale et le Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non-fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission, le cas échéant<sup>3</sup>. Elles sont également conformes aux valeurs fondamentales des Nations Unies que sont l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité, aux principes humanitaires d'humanité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance, ainsi qu'aux valeurs inscrites dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

<sup>1</sup> Le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) est un réseau professionnel interinstitutions constitué d'unités et de bureaux d'évaluation du système des Nations Unies, y compris des départements, institutions spécialisées, fonds et programmes, et des observateurs affiliés.

<sup>2</sup> Les présentes directives contribuent à la mise en œuvre de plusieurs normes et règles du GNUE, tout en se rapportant très spécifiquement à la règle 6 (Déontologie) et à la règle 3.2 (Déontologie).

<sup>3</sup> Les présentes directives ne remplacent pas les obligations et les directives énoncées dans la Charte des Nations Unies (ou dans les documents constitutifs pertinents), le Statut et Règlement du personnel et les textes administratifs dûment promulgués qui en découlent. Si elles sont en contradiction avec la Charte des Nations Unies (ou le document constitutif pertinent), le Statut et Règlement du personnel et les textes administratifs dûment promulgués qui en découlent, la Charte des Nations Unies (ou le document constitutif pertinent), le Statut et Règlement du personnel et les textes administratifs dûment promulgués qui en découlent prévalent.



## CONTEXTE

Les dilemmes déontologiques sont inhérents à l'évaluation. Au cours des évaluations, en particulier sur le terrain, les évaluateurs peuvent être amenés à porter des jugements complexes dans des circonstances uniques et changeantes. Il existe souvent une hypothèse tacite selon laquelle les évaluateurs et les commissaires partagent la même déontologie et résoudront donc un dilemme déontologique d'une certaine manière. Or, la déontologie est spécifique à chaque culture. Les particuliers, les communautés et les organisations ont leur propre définition de ce qu'est un comportement culturellement « correct ». Ce qui constitue une « bonne » ligne de conduite ou une ligne de conduite « déontologique » est donc sujet à des interprétations et des jugements différents.

Les Nations Unies opèrent dans des environnements divers, dans lesquels il est particulièrement important de définir des principes déontologiques et les comportements déontologiques attendus. Dans le contexte du développement mondial, du maintien de la paix et de l'action humanitaire, les disparités de pouvoir sont considérables et les attitudes, croyances et comportements résultent d'un réseau complexe de facteurs interdépendants. Les priorités de toutes les personnes impliquées dans l'évaluation peuvent varier considérablement et les différences peuvent être particulièrement accentuées dans les situations de crise.

Tenir systématiquement compte de la déontologie permet d'aligner les objectifs des évaluations et de ceux qui les mènent sur les droits et les intérêts de participants issus d'horizons variés et de leurs communautés. Par contre, le fait de ne pas systématiquement prendre en compte la déontologie tout au long du cycle d'évaluation peut avoir des conséquences négatives pour les personnes censées bénéficier de l'évaluation et pour celles qui sont impliquées dans les domaines relevant du mandat de l'ONU.

Il est donc essentiel que les principes déontologiques éclairent les décisions prises par les membres du GNUE, les observateurs, les contractants et les sous-traitants concernant ce qui constitue globalement un « bon » comportement à chaque étape du cycle d'évaluation. Une réflexion déontologique systématique et continue garantira une réflexion régulière et aidera les évaluateurs à remettre en question leurs hypothèses et leurs comportements ; elle permettra de s'adapter aux situations et crises émergentes et d'y apporter les réponses qui conviennent. Cela permettra aussi aux personnes participant à l'évaluation de mieux exiger d'elles-mêmes et des autres le respect des normes de comportement attendues et de présenter une évaluation déontologique, même dans les contextes complexes et en constante évolution dans lesquels l'Organisation opère. Cette démarche est essentielle dans le cadre de la stratégie de gestion des risques de l'ONU et cruciale pour le respect des valeurs de celle-ci.

## COMMENT LE GNUE DÉFINIT LA « DÉONTOLOGIE »

Il n'existe pas de définition globale convenu de la « déontologie » pour le système des Nations Unies<sup>4</sup>. Cependant, dans le cadre du présent document et pour le GNUE en particulier, la déontologie est définie comme suit :

**D** {Déontologie}  
/deɔ̃tɔlɔʒi/ *nom*  
le droit ou les principes et valeurs convenus qui régissent le comportement d'une personne dans le contexte spécifique, et culturellement défini, dans lequel une évaluation est commandée ou entreprise.

<sup>4</sup> La déontologie est plutôt définie grâce aux valeurs fondamentales de l'ONU que sont l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité.



## OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT

Le présent document aide les dirigeants et les organes directeurs, ainsi que les personnes qui organisent et réalisent des évaluations pour l'ONU, à s'assurer que la pratique quotidienne de l'évaluation est guidée par un souci de déontologie.

Il propose :

- Quatre principes déontologiques pour l'évaluation ;
- Des directives personnalisées à l'intention des dirigeants et des organes directeurs, des organisateurs de l'évaluation et des praticiens de l'évaluation ;
- Un document détachable intitulé « Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation », dont toutes les personnes participant aux évaluations doivent discuter et qu'elles peuvent signer.

Les présentes directives se veulent utiles et applicables à toutes les institutions des Nations Unies, quelles que soient les différences en termes de mission (opérationnelle ou normative), de structure (centralisée ou décentralisée), de contexte de travail (développement, maintien de la paix, humanitaire) ou de nature des évaluations entreprises (contrôle et responsabilisation ou apprentissage).

## PUBLIC CIBLE

Elles sont principalement destinées à aider les dirigeants des entités des Nations Unies<sup>5</sup> et d'autres membres, y compris le personnel, les stagiaires, les volontaires, les contractants et les sous-traitants qui entreprennent ou demandent des évaluations. Elles peuvent en outre être un outil de communication permettant d'informer les personnes évaluées et les autres personnes participant à l'évaluation des attentes en matière de déontologie (*voir encadré 4 sur l'évaluateur*). Garantir la déontologie dans la pratique de l'évaluation est la responsabilité partagée de toutes les parties.

Les présentes directives sont un bien public et peuvent être adaptées et utilisées en dehors du système des Nations Unies.

Le présent document propose :

- Quatre principes déontologiques du GNUE relatifs à l'évaluation ;
- Des directives personnalisées ;
- Un document détachable intitulé « Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation ».



<sup>5</sup> Cela inclut la direction du système des Nations Unies, de ses fonds et programmes et des institutions spécialisées.



## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE

Tous les membres du GNUE s'engagent à appliquer les principes déontologiques énoncés dans le présent document afin de contribuer, grâce à une approche cohérente et harmonisée, à l'amélioration continue du système d'évaluation des Nations Unies au fil du temps.

Bien qu'il n'y ait pas de dispositif d'application formel pour la mise en œuvre des présentes directives, les membres du GNUE devraient envisager un certain nombre de dispositifs d'application du principe de responsabilité. Voici une liste indicative de suggestions :

- Mettre en place un organe d'examen externe chargé de veiller à l'application des directives (comité d'examen institutionnel ou autre).
- Intégrer la déontologie dans l'exercice et le modèle d'évaluation par les pairs du GNUE.
- Intégrer les présentes directives dans les dispositifs relatifs à la déontologie propres à chaque entité.
- Intégrer les présentes directives dans les mécanismes d'assurance qualité propres à chaque entité.
- Utiliser les règles de conduite existantes de l'organisation pour prendre des mesures disciplinaires en cas de comportements jugés contraires à la déontologie.
- Assurer un dialogue régulier au cours duquel ces principes et leur application concrète sont discutés et réfléchis, éventuellement en signant la Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation.
- Veiller à ce qu'un point permanent de l'ordre du jour soit consacré à la déontologie (application des présentes directives) lors des assemblées générales annuelles du GNUE.
- Intégrer ces principes dans le référentiel de compétences du GNUE et dans l'évaluation et la notation des fonctionnaires.
- Veiller à ce que les directeurs et les chefs des services d'évaluation examinent et signent la Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation lors de leur nomination. Pour chaque évaluation, les commissaires responsables, les gestionnaires et les personnes chargées de mener les évaluations doivent examiner et signer la Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique, discuter de ses implications et s'engager formellement et publiquement à respecter les principes énoncés dans les présentes directives. Le texte de la Déclaration d'engagement se trouve à l'annexe 1 sous forme de feuillet détachable<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> La Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique n'a pas force de loi. Il s'agit simplement d'orientations concernant le type de comportement professionnel et personnel attendu de toutes les personnes qui entreprennent des évaluations. Toutefois, le non-respect de cet engagement peut constituer une faute si, par une action ou une omission, le membre du personnel a violé un statut ou une règle du personnel, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il est à noter que certaines entités peuvent déjà avoir un document de ce type, qui pourrait être mis à jour conformément aux nouvelles directives du GNUE pour la conduite déontologique des évaluations.



# LES PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION



Les quatre principes déontologiques directeurs du GNUE relatifs à l'évaluation sont l'intégrité, la responsabilité, le respect et la bienfaisance.

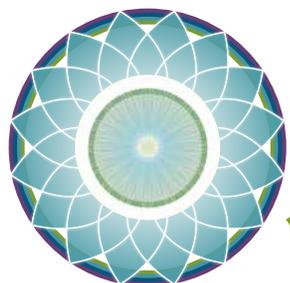


## INTÉGRITÉ

**L'INTÉGRITÉ** est l'adhésion active aux valeurs morales et aux normes professionnelles, qui sont essentielles pour une pratique responsable de l'évaluation.

L'intégrité dans l'évaluation exige :

- L'honnêteté et la sincérité dans la communication et les actions.
- Un professionnalisme fondé sur la compétence, l'engagement, une pratique réflexive constante et un comportement crédible et digne de confiance.
- L'indépendance, l'impartialité et l'incorruptibilité. Ces principes sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils atténuent ou préviennent les conflits d'intérêts, la partialité ou l'influence induite d'autres personnes, qui pourraient autrement compromettre une pratique d'évaluation responsable et professionnelle.



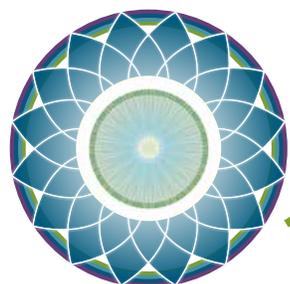
## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

L'APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ est l'obligation de répondre de toutes les décisions prises et de toutes les actions entreprises, d'être responsable du respect de ses engagements, sans réserve ni exception<sup>7</sup> et de signaler par les voies appropriées les préjudices potentiels ou réels observés.

L'application du principe de responsabilité dans le cadre de l'évaluation exige :

- De faire preuve de transparence quant à l'objectif de l'évaluation et quant aux actions entreprises, pour instaurer la confiance et renforcer l'obligation de rendre compte au public, en particulier aux populations touchées par l'évaluation.
- D'être réactif face aux questions ou aux événements, en adaptant les intentions et les plans en fonction des besoins. Lorsque des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles et d'autres manquements ou de gaspillages de ressources sont constatés, ils doivent être renvoyés vers les canaux appropriés.
- D'assumer la responsabilité de la réalisation de l'objectif de l'évaluation et des actions entreprises, de faire preuve de diligence et d'assurer réparation et reconnaissance selon qu'il convient.
- De justifier les décisions, les actions et les intentions et d'en rendre compte de manière juste et précise aux parties prenantes (y compris aux personnes touchées).

<sup>7</sup> Adapté de la résolution 64/259 de l'Assemblée générale.



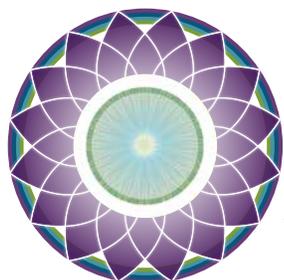
## RESPECT

Le **RESPECT** implique de s'engager avec toutes les parties prenantes d'une évaluation d'une manière qui respecte leur dignité, leur bien-être et leurs capacités personnelles, tout en tenant compte de leur sexe, genre, race, langue, pays d'origine, appartenance à la communauté LGBTQ, âge, origine, religion, ethnicité et compétences, ainsi que de leur environnement culturel, économique et physique.

Le respect dans l'évaluation exige :

- L'accès au processus d'évaluation et aux produits pour tous les acteurs concernés – qu'ils soient puissants ou démunis – en prenant dûment en considération les facteurs qui peuvent entraver cet accès, tels que le sexe, le genre, la race, la langue, le pays d'origine, l'appartenance à la communauté LGBTQ, l'âge, l'origine, la religion, l'ethnicité et les compétences.
- La participation véritable de toutes les parties prenantes concernées aux processus d'évaluation et leur traitement équitable, de la conception à la diffusion des résultats, afin qu'elles puissent contribuer activement à l'approche et aux produits de l'évaluation plutôt que d'être uniquement un objet de collecte de données<sup>8</sup>.
- La représentation équitable des différentes voix et perspectives dans les produits de l'évaluation.

<sup>8</sup> Ce principe doit être mis en balance et cohérent avec le principe d'intégrité, notamment en termes d'indépendance, d'impartialité et d'incorruptibilité.



## BIENFAISANCE

La **BIENFAISANCE** signifie que l'on s'efforce de faire du bien aux personnes et à la planète tout en minimisant les préjudices découlant de l'évaluation en tant qu'intervention.

La bienfaisance dans l'évaluation exige :

- De prendre en compte de manière explicite et constante des risques et des avantages liés aux processus d'évaluation, aux produits et aux conséquences à long terme.
- De tirer le meilleur parti des avantages au niveau systémique (y compris environnemental), au niveau institutionnel et au niveau des programmes.
- De ne pas nuire<sup>9</sup> et de ne pas procéder à une évaluation lorsque les préjudices ne peuvent pas être atténués (*voir encadré 1*).
- De veiller à ce que l'évaluation apporte une contribution positive globale aux systèmes humains et naturels et à la mission de l'Organisation des Nations Unies.

<sup>9</sup> Les préjudices peuvent être immédiats ou à long terme, d'ordre physique, social, émotionnel ou psychologique, et peuvent toucher au bien-être et à la sécurité d'une personne, d'une institution, d'un groupe ou du milieu naturel.



## ENCADRÉ 1 : ŒUVRER AVEC LES PARTIES PRENANTES ET « NE PAS NUIRE » (NON-MALFAISANCE)

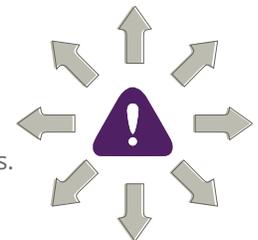
La bienfaisance signifie qu'il est nécessaire de parvenir à un compromis entre les risques auxquels une évaluation expose les parties prenantes, d'une part, et le maintien des objectifs de l'évaluation en matière de changement social, d'autre part. Toutes les mesures possibles doivent être prises pour s'assurer qu'aucune partie prenante n'est mise en danger du fait d'une évaluation. De nombreux types de préjudices doivent être anticipés et pris en compte dans les évaluations : la gêne, l'embarras, l'intrusion, la dévalorisation, les attentes non satisfaites, la stigmatisation, les blessures physiques, le mal-être et les traumatismes en sont des exemples. Des facteurs politiques et sociaux peuvent également compromettre la sécurité des participants avant, pendant ou après une évaluation. Si la notion du « ne pas nuire » s'applique à tous les contextes et à tous les groupes de parties prenantes, elle est particulièrement importante dans les situations de conflit et lorsqu'il s'agit de travailler avec les personnes les moins puissantes. Dans ces circonstances, un double filet de sécurité doit être mis en place. Cela doit

susciter les considérations habituelles et des considérations supplémentaires afin d'éviter de perpétuer l'exclusion, les attentes non satisfaites et le mal-être.

Au-delà du préjudice causé aux participants, le principe « ne pas nuire » exige également de prendre en considération le préjudice susceptible d'être causé aux évaluateurs eux-mêmes, notamment en termes de sécurité, de traumatisme potentiel, de choc culturel et d'accès à un soutien émotionnel.

Inversement, il peut arriver que des parties prenantes puissantes cherchent à détourner l'attention de l'évaluateur en l'empêchant de poser des questions ou d'examiner des aspects ou des vérités inconfortables, sous prétexte de « ne pas nuire ». Les évaluateurs doivent faire preuve de scepticisme professionnel et être attentifs aux risques, mais aussi procéder sans crainte ni parti pris et mettre au jour ces vérités avec soin, respect et intelligence. Ils doivent ensuite s'assurer qu'ils appliquent le principe de bienfaisance de manière appropriée et non pour se soustraire à des conversations difficiles.

De nombreux types de préjudices doivent être anticipés et pris en compte dans les évaluations : la gêne, l'embarras, l'intrusion, la dévalorisation, les attentes non satisfaites, la stigmatisation, les blessures physiques, le mal-être et les traumatismes en sont des exemples.





# DIRECTIVES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES

L'application des principes est une responsabilité partagée. Toutes les personnes qui font réaliser des activités d'évaluation, les organisent, les conçoivent, les mènent et les gèrent, de même que celles qui font l'objet d'une évaluation, doivent comprendre et respecter les quatre principes déontologiques.

Dans la présente section, des directives sont formulées pour chaque principe et adaptées aux responsabilités de chacun des différents groupes de parties prenantes du GNUE : les dirigeants et les organes directeurs des entités, les organisateurs de l'évaluation et les praticiens de l'évaluation. Il est également fait référence à certains aspects que l'évaluateur doit prendre en considération pour s'assurer que lui-même applique les principes de déontologie durant le processus d'évaluation. Dans certains cas, une personne peut assumer plus d'un rôle ; il lui faudra alors se référer aux présentes directives pour chacun des rôles qu'elle assume.

## DIRECTIVES À L'INTENTION DES RESPONSABLES D'ENTITÉS

Les responsables et l'organe directeur de l'entité ont la responsabilité globale d'assurer un environnement favorable qui permette aux personnes qui font réaliser une évaluation, aux administrateurs et aux évaluateurs de mener leurs activités dans le respect des principes déontologiques.

Les responsabilités incombant à la direction d'une entité et à son organe de direction sont décrites ci-dessous.



## INTÉGRITÉ

- **Indépendance** : doter la fonction d'évaluation d'une indépendance organisationnelle suffisante en la distinguant des fonctions de gestion et en la confiant à un responsable de l'évaluation habilité à travailler avec l'indépendance nécessaire (*voir encadré 2*) et veiller à ce que les personnes qui mènent les évaluations puissent agir à l'abri de toute pression indue. Cette exigence doit être clairement définie dans la politique de l'entité en matière d'évaluation.
- **Culture organisationnelle** : promouvoir et garantir une culture organisationnelle qui soit fermement ancrée dans les principes déontologiques et les incarne pleinement. Cet objectif est atteint grâce à des mesures consistant notamment à montrer l'exemple, à promouvoir une culture de l'équité, de la transparence et de l'apprentissage et à harmoniser les structures et les processus de l'organisation afin qu'ils soient véritablement guidés et inspirés par des considérations déontologiques. Veiller

à ce que la déontologie soit intégrée dans les programmes de formation initiale et offrir une formation et un développement professionnels réguliers à l'ensemble du personnel, et en particulier aux personnes qui organisent ou mènent des évaluations.

- **Compétence** : garantir l'excellente compétence en la matière des personnes chargées de la fonction d'évaluation dans l'organisation, y compris la maîtrise de la déontologie dans le cadre de l'évaluation.

## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

- **Intégrer la déontologie** : veiller à ce que la déontologie soit intégrée dans le cadre de l'évaluation, notamment dans les politiques, chartes et stratégies d'évaluation.
- **Culture organisationnelle** : promouvoir une culture organisationnelle de l'évaluation qui valorise la conduite déontologique comme base de la responsabilité, de l'apprentissage et de la prise de décision fondée sur des données probantes.
- **Utilisation** : faire preuve de la volonté de publier et d'utiliser les données et les recommandations issues de l'évaluation dans le cadre de la responsabilité publique, et d'y donner suite, et susciter des changements positifs au sein de l'organisation et au-delà.
- **Ressources** : investir des ressources adéquates (humaines, financières et physiques) pour que la fonction d'évaluation puisse remplir son mandat et respecter les normes déontologiques établies. Il s'agit notamment de

désigner une personne référente ou un organe rapporteur d'un niveau suffisamment élevé pour les questions de déontologie, chargé(e) principalement a) de conseiller les parties prenantes et les membres du personnel quant aux questions relatives à l'indépendance des évaluations et à d'autres préoccupations d'ordre déontologique et b) de signaler les plaintes<sup>10</sup> des parties prenantes et des membres du personnel concernant l'indépendance des évaluations et d'autres préoccupations d'ordre déontologique.

<sup>10</sup> Si une plainte concerne un dossier confié à des bureaux dont les activités combinent évaluation, audit et inspection, elle ne doit pas faire l'objet d'un audit ou d'une inspection.



## RESPECT

- **Ressources** : allouer des ressources suffisantes à la fonction d'évaluation pour garantir une représentation et un traitement appropriés et inclusifs des différentes parties prenantes dans le processus d'évaluation.
- **Environnement institutionnel** : créer un environnement institutionnel favorable qui mette en évidence les droits et la dignité des participants à l'évaluation, y compris ceux qui gèrent et conduisent les évaluations, conformément aux conventions internationales sur les droits humains, et leur donne la priorité.



## BIENFAISANCE

- **Cohérence** : en cohérence avec les mandats plus larges des entités membres du GNUE, exiger que les fonctions d'évaluation contribuent à la réalisation des droits humains, à l'égalité des sexes et à la réalisation des objectifs de développement durable en collaboration avec d'autres fonctions au sein des entités du système des Nations Unies. Ces résultats devraient être inscrits dans chaque politique d'évaluation.
- **Risques et avantages** : tenir compte des risques et des avantages a) lorsque l'on demande que certains thèmes ou contextes soient évalués ; b) lorsque l'on approuve des politiques, stratégies et plans d'évaluation à tous les niveaux de l'organisation ; c) lorsque l'on élabore les réponses de l'administration ; et d) lorsque les mesures liées aux réponses de l'administration sont mises en œuvre.
- **Ressources** : doter la fonction d'évaluation de ressources adéquates (financières, humaines, temporelles) pour favoriser des approches de l'évaluation fondées sur la participation et l'appropriation (cocréation, retour d'information à double sens et promotion des droits humains, de l'égalité des sexes, de l'équité et de la justice sociale).
- **Soutien** : le cas échéant, veiller à ce que les parties prenantes et le personnel d'évaluation bénéficient d'un soutien physique, psychologique et médical au cours de l'évaluation.
- **Normes** : veiller à ce que l'ensemble du personnel connaisse les normes de l'organisation relatives au principe consistant à ne pas nuire et à ce qu'il y réfléchisse, y compris les politiques de non-discrimination et la tolérance zéro à l'égard du harcèlement, des atteintes et de l'exploitation sexuels et de la stigmatisation ; et mettre en œuvre des mesures de sensibilisation, notamment en ce qui concerne les mécanismes et processus de communication de l'information existants.
- **Neutralité carbone** : exiger que toutes les activités d'évaluation deviennent progressivement neutres en carbone d'ici à 2030<sup>11</sup> et fixer des objectifs de réduction des frais de déplacement à l'échelle de l'organisation, de la division ou du département.

<sup>11</sup> La neutralité carbone signifie l'absence de rejet net de dioxyde de carbone dans l'atmosphère. Pour se faire, il est par exemple possible de compenser les émissions en plantant des arbres ou en éliminant purement et simplement les émissions de carbone. C'est ce que l'on appelle également « avoir une empreinte carbone zéro nette ». La neutralité carbone et la réduction des déplacements devraient être abordées du point de vue de l'ensemble de l'organisation, sachant que des déplacements contraignants peuvent même empêcher un évaluateur de s'acquitter convenablement de sa tâche.



## DIRECTIVES À L'INTENTION DES PERSONNES CHARGÉES D'ORGANISER DES ÉVALUATIONS

Les personnes qui organisent les évaluations incluent les directeurs et les responsables de l'évaluation, les mandants (par exemple, les administrateurs de programme qui commandent une évaluation de leur programme) et les administrateurs et le personnel d'évaluation qui ne participent pas eux-mêmes à la conduite de l'évaluation.



### INTÉGRITÉ

- **Culture de travail** : mieux garantir que la culture de travail et la dynamique interpersonnelle parmi les personnes participant à l'évaluation sont conformes aux principes déontologiques. Favoriser une atmosphère caractérisée par l'honnêteté, l'équité et le respect. Être conscient de la façon dont les gens se traitent les uns les autres et y réfléchir. Lorsque cela s'avère utile, échanger les points de vue pour parvenir à un consensus.
- **Adhésion aux principes et aux normes** : veiller à ce que la conduite et le travail des personnes chargées des activités d'évaluation soient guidés par des principes déontologiques et des normes professionnelles, et à ce que ces personnes y adhèrent. Cela implique d'être pleinement conscient des directives déontologiques et des normes de conduite professionnelle, de les réexaminer régulièrement et de réfléchir en permanence à la meilleure façon de les respecter.
- **S'assurer de sa propre compétence** : entreprendre continuellement des activités de perfectionnement et d'échange afin de renforcer les qualifications et l'expertise pour favoriser la compétence et la déontologie dans la conduite des évaluations. Cela suppose par exemple des formations formelles, des échanges professionnels, la supervision des activités ou des discussions collégiales informelles, s'agissant en particulier des enjeux déontologiques liés à l'évaluation.
- **S'assurer de la compétence des évaluateurs** : ne recruter que des évaluateurs possédant les qualifications, l'expertise et l'expérience requises pour garantir que l'évaluation est menée de manière compétente, y compris la connaissance des lignes directrices en matière de déontologie. Il s'agit notamment d'être conscient de nos propres préjugés et de la manière dont ils affectent les processus de sélection.
- **Indépendance et conflits d'intérêts** : éviter les conflits d'intérêts, tant pour soi-même que pour le personnel ou les consultants à engager. Les conflits d'intérêts doivent être évités dans toute la mesure du possible, y compris ceux liés à d'éventuelles évolutions futures. Lorsque les conflits d'intérêts sont apparents ou évoluent, ils doivent être divulgués et traités honnêtement (*voir encadré 2*)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Cela est également conforme aux dispositions relatives aux conflits d'intérêts énoncées dans le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2018/1), en particulier à l'article 1.2 m).



## ENCADRÉ 2 : RELATION ENTRE INDÉPENDANCE, IMPARTIALITÉ ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'indépendance et l'impartialité permettent d'éviter les préjugés et sont donc essentielles à la crédibilité d'une évaluation. La principale différence entre l'une et l'autre est que l'indépendance est liée à la pression ou à l'influence extérieure exercée sur ceux qui organisent ou réalisent les évaluations, tandis que l'impartialité est une attitude à l'égard de la personne évaluée. En d'autres termes, l'indépendance signifie que l'évaluateur doit pouvoir travailler librement et sans ingérence extérieure, tandis que l'impartialité signifie que l'évaluateur ne doit pas avoir de parti pris quant à ce qui est évalué.

Les conflits d'intérêts sont généralement caractérisés par un manque d'indépendance ou d'impartialité. Ces conflits surviennent lorsqu'un intérêt primaire, tel que l'objectivité d'une évaluation, peut être influencé par un intérêt secondaire, tel que des considérations personnelles ou des gains financiers.

Les évaluateurs sont particulièrement exposés à de possibles conflits d'intérêts car leur évaluation peut avoir des conséquences majeures sur le sujet évalué, par exemple des changements dans la mise en œuvre du programme ou des incidences sur la réputation ou le financement de l'organisation. La crédibilité des évaluateurs,

qu'ils soient employés ou consultants, peut donc être compromise par des facteurs tels que l'argent ou les perspectives de carrière. Cela pourrait conduire les évaluateurs, par exemple, à fournir une analyse plus positive que ce qui est réellement mérité. Il est établi que les conflits d'intérêts comportent généralement un risque élevé de partialité et doivent donc être évités dans la mesure du possible.

Pour éviter les conflits d'intérêts, il convient de veiller tout particulièrement au maintien de l'indépendance et de l'impartialité. Par exemple, les évaluateurs ne doivent pas évaluer des sujets pour lesquels ils ont travaillé ou assumé des responsabilités dans un passé récent, ou avec lesquels ils ont été financièrement associés. De même, ils ne doivent pas évaluer une organisation, un service ou une équipe auprès desquels ils font actuellement acte de candidature ou par lesquels ils ont de fortes chances d'être recrutés dans un avenir proche. Les conflits d'intérêts peuvent toutefois aller au-delà de ces règles de base. Ils peuvent être multiples et souvent ambigus. Il est donc d'autant plus important de rester attentif à tout conflit d'intérêts apparent ou potentiel et d'y répondre de manière adéquate.

L'indépendance signifie que l'évaluateur doit pouvoir travailler librement et sans ingérence extérieure, tandis que l'impartialité signifie que l'évaluateur ne doit pas avoir de parti pris quant à ce qui est évalué.





## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

- **Appliquer les principes** : assurer l'application systématique des principes déontologiques du GNUE inclus dans les politiques, chartes, stratégies et directives en matière d'évaluation tout au long du processus d'évaluation, en commençant par leur inclusion dans les termes de référence.
- **Examen déontologique** : appliquer des processus informels ou formels d'examen déontologique avant de procéder à une évaluation, en particulier lors de la planification de la collecte de données primaires auprès de personnes potentiellement vulnérables ou dans des contextes sensibles.
- **Expertise en matière de déontologie** : veiller à ce que les responsables de l'évaluation au sein de la fonction d'évaluation de l'entité soient formés à la déontologie. En outre, un membre du personnel pourrait être désigné comme personne référente chargée de prêter son concours aux responsables de l'évaluation et aux personnes qui conduisent celle-ci (qu'elles soient internes ou externes) lorsqu'un dilemme déontologique nécessite une discussion afin de trouver la solution la plus appropriée.
- **Assurance de la qualité** : donner une estimation explicite des risques déontologiques et proposer des mesures d'atténuation dans les rapports initiaux et les rapports d'évaluation, et envisager un contrôle déontologique de diligence raisonnable après l'évaluation durant le processus d'assurance de la qualité.
- **Ressources** : allouer des ressources adéquates (humaines, financières et physiques) à la réalisation de l'évaluation et veiller à ce qu'elles soient utilisées de manière responsable.
- **Gestion des données** : appliquer des protocoles administratifs clairs pour une gestion responsable des données afin de garantir le respect des principes déontologiques d'intégrité, de respect et de bienfaisance (*voir encadré 3*).
- **Recours** : établir des procédures claires et accessibles pour signaler les conflits d'intérêts, les atteintes, les fautes professionnelles ou d'autres problèmes déontologiques graves constatés au cours d'une évaluation et pour demander réparation le cas échéant (par exemple, en établissant des voies d'accès à un mécanisme de plainte en dehors de l'unité d'évaluation). Un tel mécanisme permettrait de répondre aux préoccupations et de procurer un soutien et des conseils.
- **Transparence** : communiquer de manière ouverte et transparente, sous des formes et dans des langues accessibles, avec les évaluateurs et les autres parties prenantes tout au long du processus d'évaluation, afin que chacun soit pleinement informé des attentes, des processus et des résultats. Il s'agit notamment de veiller à ce que le processus d'examen et de validation de l'évaluation soit mené de manière transparente afin de faciliter le retour d'information tout en préservant l'indépendance.
- **Culture de travail** : créer et garantir un environnement où les questions déontologiques, y compris les enjeux en termes d'indépendance, peuvent être soulevés et traités en toute sécurité et où les équipes et les participants connaissent les voies de recours appropriées.



### ENCADRÉ 3 : GESTION DÉONTOLOGIQUE ET RESPONSABLE DES DONNÉES<sup>13</sup>

La gestion responsable des données doit inclure des directives spécifiques concernant divers aspects :

- La collecte des seules données qui sont réellement nécessaires et créeront de la valeur.
  - La protection et la confidentialité des données à caractère personnel, quelle qu'en soit la forme et le traitement, une prudence toute particulière étant requise s'agissant des données concernant des personnes ou des groupes vulnérables ou marginalisés.
  - La gouvernance des données afin de clarifier les rôles, les responsabilités, les normes et les protocoles en matière de données et pour garantir la responsabilité des actifs, des idées et des actions en matière de données.
  - La gestion transparente des données et des produits analytiques en veillant à ce que les résultats de l'évaluation soient compréhensibles et traçables.
- La collecte, le stockage et l'utilisation sûrs et sécurisés des données, en assurant la gestion prudente des fuites de données ou des violations de la confidentialité.
  - L'utilisation responsable et impartiale des données, en veillant à respecter, protéger et promouvoir les droits humains et, le cas échéant, les normes internationales. Il s'agit notamment d'éliminer les préjugés et de n'exercer aucune discrimination fondée sur le genre, la race, la religion ou tout autre facteur.
  - D'autres aspects de la gestion des données, le cas échéant, en référence aux principes de protection des données personnelles et de la vie privée adoptés par le Comité de haut niveau sur la gestion.

Gérer les données de manière responsable signifie s'assurer que les données sont collectées, stockées et utilisées de manière sûre et sécurisée. Tenir compte des risques de fuite de données ou de violation de la confidentialité qui pourraient nuire aux personnes vulnérables.



<sup>13</sup> Nations Unies, Stratégie du Secrétaire général pour l'exploitation des données par tout le monde, partout : perspectives, impact et intégrité (2020).



## RESPECT

- **Ressources** : investir suffisamment de ressources et de temps pour garantir une représentation et un traitement appropriés et inclusifs des différentes parties prenantes, y compris les moins puissantes, à tous les stades du processus d'évaluation (y compris lors de la conception et de la validation) lorsque cela est possible. Il convient notamment de ne pas délibérément sous-estimer le budget dès le départ.
- **Diversité et représentation** : veiller à ce que la constitution des équipes d'évaluation reflète une représentation appropriée des sexes et des horizons, des compétences et des points de vue très divers, y compris une expertise nationale et internationale.
- **Remédier aux déséquilibres de pouvoir** : reconnaître les déséquilibres de pouvoir et tenter d'y remédier. Veiller à ce que la conception de l'évaluation permette aux personnes les plus vulnérables de se faire entendre.
- **Confidentialité et anonymat** : respecter l'obligation des évaluateurs de protéger les informations sensibles que les participants ne souhaitent pas divulguer à d'autres, en garantissant la confidentialité et l'anonymat dans les limites de leurs compétences et de leurs capacités.
- **Diffusion utile** : veiller à ce que la conception des évaluations intègre des plans visant à diffuser utilement les résultats de l'évaluation aux participants, en particulier aux bénéficiaires prévus des interventions qui font l'objet de l'évaluation, selon un format et dans un langage accessibles.
- **Collaboration** : travailler en collaboration, en respectant les connaissances et l'expérience des participants et des parties prenantes.



## BIENFAISANCE

- **Avantages clairs** : présenter l'évaluation comme une intervention destinée à concrétiser le meilleur intérêt des personnes et de la planète. Identifier clairement ces avantages (par exemple, dans les termes de référence de l'évaluation), s'engager à les procurer et à rendre accessibles de nouveaux savoirs en tant que bien public mondial. Veiller à ce que chaque évaluation ait un objectif clair et soit pertinente.
- **Peser le pour et le contre** : évaluer en permanence et tenter d'anticiper les conséquences voulues et non voulues du processus d'évaluation et de ses résultats, aux niveaux systémique (y compris environnemental), au niveau institutionnel et au niveau des programmes. Cela devrait faire partie de l'évaluation continue des risques et des mesures d'atténuation. Peser soigneusement les avantages et les inconvénients tout au long du processus d'évaluation, par exemple les avantages de la collecte de données à distance (en termes d'efficacité, de neutralité carbone, d'adaptabilité aux situations où les déplacements sont limités, etc.) par rapport à la nécessité de recueillir les points de vue des personnes les plus démunies et marginalisées (qu'il peut être difficile de recueillir à distance).
- **Ne pas nuire** : éviter de causer des blessures ou des désagréments en commettant des actes ou en les omettant – en faisant preuve d'une diligence particulière lorsque l'on travaille dans des contextes sensibles et avec des populations vulnérables (lien avec les données/la vie privée). Assurer la sécurité des informateurs et de leurs données, ainsi que celle des évaluateurs nationaux et internationaux. Cela inclut une tolérance zéro pour le harcèlement sexuel, la stigmatisation, les atteintes et l'exploitation. Les évaluations ne doivent pas être poursuivies lorsqu'il n'est pas possible d'atténuer le préjudice causé. Lorsqu'un préjudice imprévu a été constaté, veiller à ce que les voies de recours soient amorcées.
- **Neutralité carbone** : introduire progressivement la neutralité carbone dans toutes les activités d'évaluation, par exemple en les menant aussi souvent que possible à distance lorsque cela est professionnellement faisable, en travaillant avec des évaluateurs locaux, en utilisant des outils innovants pour la collecte de données et en veillant à ce qu'un nombre optimal de personnes se déplacent si elles le doivent.



## DIRECTIVES À L'INTENTION DES PERSONNES QUI MÈNENT LES ÉVALUATIONS

La présente section contient des directives à l'intention des évaluateurs.



### INTÉGRITÉ

- **Alignement sur les principes déontologiques :** veillez à ce que votre conduite et votre travail soient guidés par des principes déontologiques et des normes professionnelles, et à ce que ces personnes y adhèrent. Cela implique d'être pleinement conscient des directives déontologiques et des normes de conduite professionnelle, de les réexaminer régulièrement et de réfléchir en permanence à la meilleure façon de les respecter.
- **Communication :** communiquer franchement et ouvertement avec les clients et les parties prenantes concernées quant aux aspects de l'évaluation, tels que les résultats, les procédures, les inconvénients ou les changements qui ont pu se produire. Négocier honnêtement lors de l'estimation de la quantité de travail nécessaire, de la rémunération correspondante et de la charge de travail réellement effectuée.
- **Développement professionnel :** entreprendre continuellement des activités de perfectionnement et d'échange afin de renforcer les qualifications et l'expertise pour favoriser la compétence et la déontologie dans la conduite des évaluations. Cela suppose par exemple des formations formelles, des échanges professionnels, la supervision des activités ou des discussions collégiales informelles, s'agissant en particulier des enjeux déontologiques liés à l'évaluation.
- **Compétence :** ne procéder à des évaluations que dans la limite des compétences existantes. Les évaluateurs doivent être transparents et honnêtes quant à leurs connaissances méthodologiques ou techniques. Ils ne doivent pas faire d'affirmations en dehors de leur domaine d'expertise.
- **Éviter les conflits d'intérêts :** les conflits d'intérêts doivent être évités dans toute la mesure du possible, y compris ceux liés à d'éventuelles évolutions futures. Lorsque les conflits d'intérêts sont apparents ou évoluent, ils doivent être divulgués et traités honnêtement (*voir encadré 2*).



## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

- **Recours** : s'assurer que les participants savent comment demander réparation pour tout désavantage ou préjudice perçu comme résultant de l'évaluation et comment déposer une plainte en cas de conduite contraire à la déontologie qui serait le fait de personnes qui effectuent ou organisent l'évaluation.
- **Jugements portés dans le cadre de l'évaluation** : démontrer dans le rapport initial et le rapport d'évaluation que l'évaluation est menée de manière rigoureuse, équitable et équilibrée et que tous les jugements portés sont fondés sur des preuves solides et complètes qui peuvent être vérifiées.
- **Ressources** : gérer les ressources (humaines, financières et physiques) allouées à l'équipe d'évaluation de manière rationnelle et sans perdre de temps.
- **Transparence** : communiquer de manière ouverte et transparente avec les mandants et les autres parties prenantes au sujet de tous les aspects du processus d'évaluation, y compris ses limites. Il s'agit notamment de soulever les dilemmes déontologiques à examiner ou exigeant une action le plus tôt possible, et de communiquer dans les rapports d'évaluation et autres produits la manière dont les considérations déontologiques sont traitées.
- **Actes répréhensibles** : connaître et suivre les politiques et protocoles établis concernant les actes répréhensibles graves, en particulier les actes répréhensibles financiers, les atteintes et le harcèlement, et signaler les problèmes importants par les voies appropriées.
- **Gestion des données** : appliquer les protocoles de gestion responsable des données prescrits par l'entité qui a demandé l'évaluation.
- **Adhésion** : suivre de près tous les principes déontologiques et s'assurer qu'ils sont respectés tout au long du processus.



## RESPECT

- **Informer** : veiller à ce que les participants potentiels à l'évaluation sachent à propos de quoi ils sont consultés, pourquoi et quels sont les résultats escomptés et à ce qu'ils disposent d'informations suffisantes et adéquates afin de donner leur consentement éclairé. Il s'agit notamment de mentionner explicitement leur droit de ne pas répondre à des questions ou de retirer leur consentement à n'importe quel stade du processus d'évaluation, sans crainte de sanction.
- **Confidentialité** : respecter le droit des participants à donner des informations en toute confidentialité, et veiller à ce que les participants comprennent parfaitement la portée et les limites de la confidentialité.

Les évaluateurs doivent faire en sorte que les informations sensibles ne puissent pas être remontées jusqu'à leur source afin que les personnes soient protégées contre les représailles.

- **Inclusion et non-discrimination** : garantir une participation et un traitement équitables de tous les participants et leur donner la possibilité d'exprimer leurs points de vue. Respecter les différences de culture, de coutumes locales, de croyances et de pratiques religieuses, d'interactions personnelles, de rôles de genre, de capacités, d'âge et d'appartenance ethnique, et être conscient des implications potentielles de ces différences lors de la réalisation des évaluations et de l'établissement des rapports

y afférents. Lorsque l'évaluation implique la participation de membres de groupes vulnérables, les évaluateurs doivent connaître et respecter les codes juridiques internationaux et nationaux régissant le respect et la protection des droits de ces groupes (par exemple, les directives relatives à la recherche et à l'observation d'enfants et de jeunes)<sup>14</sup>.

- **Faire preuve d'empathie** : faire preuve d'empathie et travailler en collaboration avec toutes les parties prenantes, en traitant les participants à l'évaluation, les évaluateurs et les mandants d'une manière qui respecte leur expertise professionnelle et leur dignité personnelle.



## BIENFAISANCE

- **Avantages clairs** : dans la mesure du possible, présenter l'évaluation comme une intervention destinée à faire de la réalisation des droits humains, de l'égalité des genres et des objectifs de développement humains une réalité et être clair quant aux implications de cette position. Encourager et mettre pleinement en œuvre des approches participatives et axées sur l'autonomisation, ainsi que d'autres formes de consultation des parties prenantes, afin de tirer le meilleur parti des avantages potentiels de l'évaluation et des personnes qui y participent.

- **Remédier aux déséquilibres de pouvoir** : veiller à ce que les voix des plus vulnérables soient entendues, y compris lorsque la collecte des données se fait à distance. Reconnaître et signaler les éventuels déséquilibres de pouvoir dans les approches d'évaluation adoptées, et tenter d'y remédier ou de les atténuer.
- **Ne pas nuire** : veiller à ce que les évaluations continues des risques clarifient et atténuent les préjudices potentiels et réels qui peuvent survenir et qui vont au-delà de ce à quoi les

participants ont consenti. Cette évaluation des risques doit être permanente et les évaluations ne doivent pas avoir lieu lorsque l'atténuation (par exemple par l'utilisation de méthodes alternatives) n'est pas possible et qu'il en résulterait un préjudice. Lorsqu'un préjudice imprévu a été constaté, veiller à ce que les voies de recours soient amorcées. (Voir encadré 1 pour des exemples de « préjudice ».)

<sup>14</sup> Voir également les directives de 2014 du GNUM sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des genres dans les évaluations.



Si les présentes directives s'adressent aux dirigeants et aux responsables de l'organisation et de la conduite des évaluations, elles n'en sont pas moins utiles aussi à ceux qui font l'objet d'une évaluation, autrement dit aux personnes évaluées. L'encadré 4 met en lumière certains aspects que l'évaluateur doit prendre en considération pour s'assurer qu'il applique lui-même les principes de déontologie dans le processus d'évaluation.

## ENCADRÉ 4 : DIRECTIVES À L'INTENTION DE L'ÉVALUATEUR

### INTÉGRITÉ

- **Information** : rendre compte honnêtement, fidèlement et intégralement afin d'éclairer l'évaluation.

### APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

- **Transparence** : communiquer de manière ouverte et transparente avec les personnes qui organisent et réalisent les évaluations. Être réactif et partager ouvertement toutes les informations pertinentes.
- **Indépendance** : respecter la nature indépendante de l'évaluation et s'abstenir d'influencer les personnes chargées de l'évaluation ou d'exercer sur elles des pressions indues.
- **Utilisation** : s'approprier les recommandations de l'évaluation et y donner suite.
- **Communication de l'information** : signaler les cas de malversations ou de non-respect des directives déontologiques.

### RESPECT

- **Accès** : assurer ou faciliter l'accès de tous les acteurs concernés – qu'ils soient puissants ou démunis – au processus d'évaluation et aux produits, en tenant compte des facteurs qui peuvent l'entraver, tels que le sexe, le genre, l'âge, l'origine, la religion, l'ethnicité et la capacité.
- **Relations** : traiter les participants à l'évaluation, les évaluateurs et les mandants d'une manière qui respecte leur expertise professionnelle et leur dignité personnelle.

### BIENFAISANCE

- **Agir de manière systématique et réfléchi** : soulever de manière proactive les préoccupations concernant les impacts potentiels du processus d'évaluation et de ses résultats sur les détenteurs de droits et sur les programmes et services préexistants.
- **Avantages** : promouvoir l'engagement des parties prenantes afin de maximiser les avantages potentiels de l'évaluation et des personnes qui y participent.

- **Sécurité** : contribuer à la sûreté et à la sécurité des informateurs et des évaluateurs, notamment en appliquant une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, des atteintes et de l'exploitation sexuelle et de l'exploitation sexuelle etc. Veiller à ce que les protocoles de sécurité soient respectés et que la formation nécessaire soit dispensée avant la collecte des données sur le terrain.
- **Soutien** : fournir un soutien physique, psychologique et médical approprié à toute population vulnérable ou à risque identifiée au cours de l'évaluation.
- **Neutralité carbone** : lors de l'organisation de déplacements locaux, privilégier les voyages en train lorsque la possibilité existe et les voyages en avion soumis au régime de compensation des émissions de carbone.



# DÉCLARATION D'ENGAGEMENT POUR UNE CONDUITE DÉONTOLOGIQUE DE L'ÉVALUATION



En signant la présente déclaration, je m'engage à examiner et à appliquer les directives pour la conduite déontologique des évaluations du GNUE et à adopter la conduite déontologique qui en découle.



## INTÉGRITÉ

J'adhérerai activement aux valeurs morales et aux normes professionnelles de la pratique de l'évaluation telles qu'elles sont décrites dans les directives du GNUE pour la conduite déontologique des évaluations et dans le respect des valeurs de l'ONU. Plus précisément, je serai :

- Honnête et sincère dans ma communication et mes actions.
- Professionnel, en adoptant un comportement crédible et digne de confiance, tout en faisant preuve de compétence, d'engagement et d'une pratique réflexive permanente.
- Indépendant, impartial et incorruptible.



## APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ

Je répondrai de toutes les décisions prises et de toutes les actions entreprises et je serai responsable du respect de mes engagements, sans réserve ni exception ; je signalerai les préjudices potentiels ou réels observés. Plus précisément :

- Je ferai preuve de transparence quant à l'objectif de l'évaluation et quant aux actions entreprises, pour instaurer la confiance et renforcer l'obligation envers le public, en particulier les populations touchées par l'évaluation, de rendre compte de la performance.
- Je serai à l'écoute lorsqu'une question se pose ou qu'un fait se produit, en adaptant les plans si nécessaire et en renvoyant aux canaux appropriés lorsque des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'atteintes sexuelles ou d'autres fautes ou gaspillages de ressources sont constatés.
- J'appliquerai le principe de responsabilité pour ce qui est de parvenir à l'objectif de l'évaluation et des actions entreprises, je ferai preuve de diligence et j'assurerai réparation et reconnaissance au besoin.



## RESPECT

Je m'engagerai avec toutes les parties prenantes d'une évaluation d'une manière qui respecte leur dignité et leur bien-être, leurs capacités personnelles et leurs particularités. Plus précisément, j'assurerai :

- L'accès de tous les acteurs concernés – qu'ils soient puissants ou démunis – au processus d'évaluation et aux produits en tenant compte des facteurs qui peuvent l'entraver, tels que le sexe, le genre, la race, la langue, le pays d'origine, le statut LGBTQ, l'âge, l'origine, la religion, l'ethnicité et la capacité.
- La participation véritable de toutes les parties prenantes aux processus d'évaluation, de la conception à la diffusion, et leur traitement équitable. Il s'agit notamment d'impliquer les différentes parties prenantes, en particulier les personnes touchées, afin qu'elles puissent contribuer activement à l'approche et aux produits de l'évaluation, au lieu d'être un simple objet de la collecte des données.
- La représentation équitable des différentes voix et perspectives dans les produits de l'évaluation (rapports, webinaires etc.).



## BIENFAISANCE

J'œuvrerai pour le bien des personnes et de la planète tout en minimisant les préjudices découlant de l'évaluation en tant qu'intervention. Plus précisément, je veillerai à :

- Prendre en compte de manière explicite et constante des risques et des avantages des processus d'évaluation.
- Tirer le meilleur parti des avantages au niveau systémique (y compris environnemental), au niveau institutionnel et au niveau des programmes.
- Ne pas nuire. Je n'irai pas de l'avant lorsque le préjudice ne peut être atténué.
- Faire de l'évaluation une contribution positive globale aux systèmes humains et naturels et à la mission de l'Organisation des Nations Unies.

Je m'engage à jouer mon rôle en veillant à ce que les évaluations soient menées conformément à la Charte des Nations Unies et aux exigences déontologiques énoncées dans le présent document et dans les directives du GNUE pour la conduite déontologique des évaluations. Lorsque cela n'est pas possible, je signalerai la situation à mon supérieur hiérarchique, aux points de contact désignés ou aux canaux de communication et je chercherai activement une réponse appropriée.



# LISTE DES QUESTIONS DÉONTOLOGIQUES DEVANT ÊTRE PRISES EN COMPTE PAR LES ORGANISATEURS DES ÉVALUATIONS À CHAQUE STADE DE L'ÉVALUATION



Cette liste est un outil de soutien à prendre en considération. Son utilisation n'est pas obligatoire. Nous recommandons toutefois de l'utiliser systématiquement au cours de chaque stade de l'évaluation afin de vous assurer que vous travaillez dans le respect des attentes déontologiques. Si vous n'êtes pas sûr de la réponse, discutez-en avec d'autres personnes, définissez votre réponse et cochez ensuite « Oui » ou « Non ». Vous devrez équilibrer les réponses aux différentes questions puis décider dans un esprit déontologique de la meilleure façon de procéder. Si vous répondez « non », vous devez être prêt à justifier ce « non » dans le cadre des processus de rapport d'évaluation et avec l'équipe, y compris les responsables des rapports et les responsables hiérarchiques.

Légende des tableaux :

-  INTÉGRITÉ
-  APPLICATION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ
-  RESPECT
-  BIENFAISANCE

## 1. COMMANDE, PLANIFICATION ET CONCEPTION

	Oui	Non
 Les personnes chargées de l'évaluation possèdent-elles les qualifications, l'expertise et l'expérience requises pour mener à bien l'évaluation, y compris la connaissance des directives pour la conduite déontologique des évaluations ?		
 Avez-vous évité les conflits d'intérêts pour les personnes chargées de l'évaluation, en tenant compte des évolutions et des possibilités futures ? Avez-vous divulgué et traité honnêtement les conflits d'intérêts lorsqu'ils étaient apparents ou susceptibles d'évoluer ?		
 Avez-vous vérifié si des travaux similaires sont ou ont déjà été demandés par votre entité ou par d'autres ?		
 L'approche proposée pour recueillir des preuves est-elle la plus financièrement rationnelle ?		
 Le calendrier et les ressources sont-ils réalistes pour ce qui est d'atteindre l'objectif et d'obtenir les résultats escomptés, y compris faire participer les parties prenantes locales et communiquer les résultats aux différents groupes de parties prenantes ?		
 Avez-vous pris en compte les principes déontologiques du GNUE lors de la rédaction des termes de référence et de l'évaluation des propositions techniques ? Toutes les personnes impliquées dans l'évaluation ont-elles formellement signé la Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation et les sociétés d'évaluation qui pourraient mener les évaluations ont-elles mis en place des directives déontologiques adéquates ? Existe-t-il une personne référente pour les questions de déontologie et les évaluateurs savent-ils clairement à qui s'adresser pour discuter de ces questions ?		
 Avez-vous appliqué des critères systématiques pour déterminer si le projet d'évaluation doit faire l'objet d'un examen déontologique ?		
 Existe-t-il des compétences et des mécanismes permettant de prendre des mesures en temps utile en cas de violation des principes déontologiques ?		



## 1. COMMANDE, PLANIFICATION ET CONCEPTION (SUITE)

	Oui	Non
 Vos plans d'évaluation et votre cahier des charges prévoient-ils suffisamment de ressources et de temps pour garantir que toutes les parties prenantes concernées seront associées à l'ensemble de l'évaluation et donneront un retour d'information sur sa conception et son mode de mise en œuvre ?		
 Vos plans d'évaluation et vos termes de référence définissent-ils les publics appropriés pour les résultats de l'évaluation et allouent-ils des ressources suffisantes pour la diffusion auprès des canaux et selon des formats appropriés ?		
 Avez-vous déterminé et défini des avantages clairs susceptibles de découler de l'évaluation ? Ces avantages (pour les participants, la communauté des Nations Unies, les autres parties prenantes, l'environnement et la société dans son ensemble) justifient-ils l'évaluation actuelle ?		
 L'évaluation des risques en cours a-t-elle permis d'identifier des dommages importants qui pourraient résulter de la participation à cette évaluation pour les informateurs, les évaluateurs ou l'environnement, et des mesures d'atténuation ont-elles été mises en place ? Les risques auxquels sont exposés les informateurs et les évaluateurs peuvent être physiques, sociaux (par exemple, perte de vie privée, perte de statut, perte de réputation, stigmatisation) ou psychologiques/émotionnels (par exemple, perte de confiance en soi, traumatisme psychologique, stigmatisation, etc.).		
 Existe-t-il d'autres préjudices prévisibles pour les participants, la communauté au sens large ou l'environnement ?		
 Avez-vous établi que l'évaluation prendra fin au cas où les avantages pour les participants seraient contrebalancés par des inconvénients qui ne peuvent être totalement évités ou atténués ?		
 Les avantages de l'évaluation l'emportent-ils sur les risques ?		
 Des protocoles de protection sont-ils nécessaires (par exemple, des soutiens, des références, des protections et des services pertinents pour les populations vulnérables et le personnel d'évaluation) ?		
 Avez-vous participé pleinement aux activités de sensibilisation requises, telles que les cours axés sur la déontologie et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ?		



## 2. MISE EN ŒUVRE, Y COMPRIS LA COLLECTE DE DONNÉES

	Oui	Non
 Avez-vous informé le personnel et les contractants de leurs responsabilités en matière d'établissement de rapports et des mécanismes permettant de traiter les conflits d'intérêts et autres problèmes de déontologie susceptibles de survenir au cours de l'évaluation ?		
Existe-t-il des voies de recours permettant aux parties prenantes et/ou aux évaluateurs de signaler tout manquement aux directives déontologiques ?		
 Les participants à l'évaluation, y compris toutes les populations potentiellement touchées, peuvent-ils fournir un retour d'information au cours du processus d'évaluation et/ou demander réparation ?		
Veillez-vous à ce que les évaluateurs et les évalués respectent les principes de respect, de bienfaisance et d'intégrité ?		
Gestion responsable des données : disposez-vous de protocoles clairs pour le stockage et la destruction des données après l'évaluation ? L'identité des participants et le caractère confidentiel de l'évaluation sont-ils protégés tout au long du processus d'évaluation, y compris lors de la collecte de données qualitatives et quantitatives, du stockage des données, de l'analyse et de l'établissement des rapports ? Avez-vous informé les utilisateurs/participants de toute violation, piratage ou perte de données survenus dans des ensembles de données/projets de recherche où leurs informations étaient enregistrées ?		
 Vos évaluateurs sont-ils formés pour comprendre le contexte local, le sujet de l'évaluation et les normes culturelles, notamment en matière de genre, afin de garantir la sensibilité voulue lors de l'évaluation ?		
Les questions posées dans le cadre d'enquêtes, de groupes de discussion ou d'entretiens sont-elles neutres, adaptées à la culture et à l'âge des participants et ne risquent-elles pas d'être une source de stress ?		
Les évaluateurs travaillent-ils en collaboration et respectent-ils les connaissances et l'expérience des participants et des parties prenantes ?		
 Réduisez-vous l'empreinte carbone de cette évaluation lorsque vous organisez vos déplacements (par exemple, en optant pour les voyages en train lorsque la possibilité existe et les voyages en avion soumis au régime de compensation des émissions de carbone) ?		
Des dispositions sont-elles prévues pour le suivi et le traitement des problèmes délétères identifiés lors de la collecte des données (par exemple, toxicomanie, maladie, violence domestique) ?		
Des dispositions sont-elles prévues pour surveiller et traiter les problèmes délétères (réactions des participants) survenant au cours de la collecte des données (par exemple, aggravation de l'état de santé ou de l'état émotionnel, effets psycho-traumatisants) ?		
Les déséquilibres de pouvoir sont-ils reconnus et traités ? Les approches participatives et d'autonomisation sont-elles privilégiées ?		



### 3. ÉTABLISSEMENT DES RAPPORTS

	Oui	Non
 Avez-vous clairement informé les responsables de l'établissement des rapports de leur obligation de rendre compte des résultats clairement et de manière transparente ?		
 Des processus d'assurance qualité ont-ils été mis en place pour garantir que le rapport final rend pleinement compte des résultats et des conclusions des évaluateurs et qu'il n'a pas été modifié sans le consentement de ceux-ci ?		
 Le rapport initial comprend-il une évaluation explicite des risques déontologiques et des mesures d'atténuation proposées ? Cette appréciation est-elle développée dans le rapport d'évaluation afin de décrire les problèmes déontologiques qui se posent et les mesures d'atténuation prises, le cas échéant ?		
 Avez-vous décrit, dans votre approche de l'évaluation ou dans les grandes lignes de la méthodologie, la manière dont les parties prenantes ont été associées à votre travail tout au long du processus d'évaluation ?		
 Les conclusions du rapport reflètent-elles de manière appropriée les différents points de vue et les voix des diverses parties prenantes concernées ?		
 Les effets négatifs potentiels des résultats, conclusions et recommandations de l'évaluation sont-ils explicitement pris en compte ? Les avantages et les inconvénients ont-ils été évalués ?		
 Lorsque des preuves d'actes répréhensibles ont été mises au jour, les avez-vous discrètement signalées à l'organisme compétent ou au représentant concerné ?		

### 4. DIFFUSION ET COMMUNICATION

	Oui	Non
 Les conclusions sont-elles communiquées aux parties prenantes concernées, en veillant à ce que les limites soient clairement indiquées ?		
 Diffusez-vous publiquement tous les produits de l'évaluation, en tenant compte des formes et des langues les plus appropriées pour garantir l'accessibilité à différents publics, y compris les populations locales ?		
 Les produits de l'évaluation sont-ils diffusés rapidement afin d'optimiser leur utilisation et leur pertinence ?		
 Disposez-vous de protocoles clairs pour le stockage et la destruction des données après l'évaluation ?		
 Les résultats de l'évaluation sont-ils présentés sous des formes et via des canaux adaptés à tous les publics ?		
 Avez-vous clairement communiqué les avantages découlant de l'évaluation (ou susceptibles d'en découler à l'avenir) pour les participants, la communauté des Nations Unies, les autres parties prenantes, l'environnement et la société dans son ensemble, et la manière dont ces avantages justifient l'évaluation compte tenu des risques et des inconvénients potentiels ?		



## 5. QUESTIONS DÉONTOLOGIQUES PERTINENTES À TOUS LES STADES DE L'ÉVALUATION

	Oui	Non
 Encouragez-vous et garantissez-vous une culture de travail fondée sur des principes déontologiques tels que l'honnêteté, l'équité et le respect ? Votre équipe et vous-même êtes-vous conscients de la manière dont vous traitez les autres et y réfléchissez-vous ? Recherchez-vous le dialogue afin de parvenir à un consensus ?		
Vos communications et vos actions sont-elles honnêtes et sincères ? Sont-elles cohérentes et conformes aux principes déontologiques et aux normes professionnelles ?		
 Vous-même et le personnel que vous supervisez avez-vous les qualifications, l'expertise et l'expérience requises pour votre travail d'évaluation, y compris la conscience et la connaissance des directives en matière de déontologie ?		
Avez-vous eu recours à des échanges professionnels sur les défis en matière de déontologie, par exemple dans le cadre de discussions collégiales ou de débriefings avec le personnel de terrain ?		
Veillez-vous à ce que les conflits d'intérêts soient évités dans la mesure du possible, tant pour vous-même que pour le personnel que vous supervisez, y compris lorsque la situation pourrait évoluer ? Divulgez-vous et traitez-vous honnêtement les conflits d'intérêts lorsqu'ils sont apparents ou évoluent ?		
 L'identité des participants et le caractère confidentiel de l'évaluation sont-ils protégés tout au long du processus d'évaluation, y compris lors de la collecte de données qualitatives et quantitatives, du stockage des données, de l'analyse et de l'établissement des rapports ?		
Existe-t-il une communication ouverte et transparente tout au long du processus d'évaluation afin de garantir que toutes les parties prenantes sont pleinement informées de l'objectif, des attentes, des processus et des résultats de l'évaluation ?		
 Encouragez-vous une culture de prise en compte des différences de valeurs et de cultures sociétales, et veillez-vous à ce que les équipes d'évaluation développent une telle culture ?		
 Les conséquences (intentionnelles et non intentionnelles) du processus et des résultats de l'évaluation – sur les sujets humains participant à l'évaluation, sur les programmes et services préexistants et sur l'environnement – ont-elles fait l'objet d'un suivi et ont-elles été prises en compte ? Les avantages globaux ont-ils été plus grands que les risques ?		
Des mécanismes ont-ils été mis en place pour prévenir et assurer la sécurité des informateurs et des évaluateurs (y compris des mécanismes visant à mettre en évidence et à traiter les cas potentiels de harcèlement sexuel, de stigmatisation, d'atteintes et d'exploitation) ?		



## LISTE DES QUESTIONS DÉONTOLOGIQUES DEVANT ÊTRE PRISES EN COMPTE PAR LES PERSONNES QUI MÈNENT L'ÉVALUATION À CHAQUE STADE DE CELLE-CI

Cette liste est un outil de soutien à prendre en considération. Son utilisation n'est pas obligatoire. Nous recommandons toutefois de l'utiliser systématiquement au cours de chaque stade de l'évaluation afin de vous assurer que vous travaillez dans le respect des attentes déontologiques. Si vous n'êtes pas sûr de la réponse, discutez-en avec d'autres personnes, définissez votre réponse et cochez ensuite « Oui » ou « Non ». Vous devrez équilibrer les réponses aux différentes questions puis décider dans un esprit déontologique de la meilleure façon de procéder. Si vous répondez « non », vous devez être prêt à justifier votre « non » dans le cadre du rapport et avec l'équipe, y compris les responsables des rapports et les responsables hiérarchiques.

### 1. COMMANDE, PLANIFICATION ET CONCEPTION, Y COMPRIS LA SÉLECTION ET LA COMPOSITION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION

	Oui	Non
 Les personnes chargées de l'évaluation ont-elles les qualifications, l'expertise et l'expérience requises pour mener à bien l'évaluation, y compris la conscience et la connaissance des directives en matière de déontologie ?		
Avez-vous négocié honnêtement lors de l'estimation du travail nécessaire et du paiement correspondant ?		
 Lorsque vous avez accepté cette mission, avez-vous veillé à éviter les conflits d'intérêts et à traiter les questions d'indépendance, y compris lorsque la situation pourrait évoluer ? Avez-vous divulgué et traité honnêtement les conflits d'intérêts lorsqu'ils étaient apparents ou susceptibles d'évoluer ?		
 Avez-vous déterminé, évalué et explicité les risques déontologiques et les mesures d'atténuation dans l'approche et la méthodologie proposée ? Avez-vous défini un protocole de protection clair identifiant ces problèmes et les stratégies permettant de les atténuer ?		
 Avez-vous défini et adopté des protocoles clairs pour identifier et signaler les comportements contraires à la déontologie ou d'autres actes répréhensibles et pour respecter les lignes directrices en matière de déontologie ?		
 La conception proposée répond-elle à l'utilisation prévue de l'évaluation ? La méthodologie permet-elle l'utilisation la plus efficace des ressources financières et de l'expertise de l'équipe ?		
 Avez-vous participé pleinement aux activités de sensibilisation requises, telles que les cours axés sur la déontologie et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ?		



### 1. COMMANDE, PLANIFICATION ET CONCEPTION, Y COMPRIS LA SÉLECTION ET LA COMPOSITION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION (SUITE)

	Oui	Non
 Les plans d'évaluation et les termes de référence reflètent-ils une analyse systématique des parties prenantes, en identifiant toutes les parties prenantes de l'évaluation et les rapports de force entre elles ?		
 Les plans d'évaluation et les termes de référence prévoient-ils suffisamment de ressources et de temps pour garantir que toutes les parties prenantes concernées seront associées à la conception et à la conduite de l'évaluation ?		
 Les plans d'évaluation et les termes de référence identifient-ils les publics appropriés pour les conclusions de l'évaluation et allouent-ils des ressources suffisantes aux fins de la diffusion sur les canaux appropriés et dans les formats voulus ?		
 Avez-vous précisé clairement les avantages et les inconvénients potentiels de l'évaluation et arrêté des mesures d'atténuation ? Par exemple, avez-vous demandé au mandant de minimiser votre empreinte carbone lors de l'organisation de vos déplacements (par exemple, en optant pour les voyages en train lorsque la possibilité existe et les voyages en avion soumis au régime de compensation des émissions de carbone) ?		

### 2. MISE EN ŒUVRE, Y COMPRIS LA COLLECTE DE DONNÉES

	Oui	Non
 Les sources d'information pour la collecte des données ont-elles été sélectionnées avec toute l'indépendance et la rigueur méthodologique voulues, sans trop s'appuyer sur les suggestions des parties prenantes ?		
 Avez-vous défini clairement les mécanismes de communication de l'information et les approches des questions déontologiques qui peuvent se poser ? Avez-vous signalé des problèmes déontologiques survenus au cours de la mise en œuvre ?		
 La conception de l'évaluation, la collecte et l'analyse des données sont-elles suffisamment rigoureuses pour l'usage auquel est destinée l'évaluation ? Avez-vous appliqué les normes les plus strictes en matière de validité et de fiabilité afin de maximiser l'exactitude et la crédibilité des jugements évaluatifs ?		
 Avez-vous pris en compte les implications déontologiques de l'utilisation des méthodes et outils de collecte de données ?		
 Les données recueillies sont-elles protégées et sécurisées ? Des mesures sont-elles en place pour garantir la confidentialité et la non-attribution des données aux participants, en particulier lorsqu'il s'agit de populations touchées ?		
 Avez-vous signé la Déclaration d'engagement pour une conduite déontologique de l'évaluation et vous y référez-vous ?		
 Les participants à l'évaluation, y compris les populations concernées par celle-ci, peuvent-ils fournir un retour d'information au cours du processus d'évaluation ? Existe-t-il des procédures pour faciliter cette démarche ?		
 Gestion des données : avez-vous l'autorisation d'utiliser les données recueillies par le biais de photos, de vidéos ou d'enregistrements sonores ? Êtes-vous resté neutre et impartial et avez-vous évité que vos idées préconçues ou vos opinions personnelles interfèrent avec le processus de collecte des données ? Avez-vous précisé qui a accès aux données ?		



## 2. MISE EN ŒUVRE, Y COMPRIS LA COLLECTE DE DONNÉES (SUITE)

	Oui	Non
 Les participants à l'évaluation ont-ils été sélectionnés en fonction des objectifs de l'évaluation et pas seulement en raison de leur disponibilité ? Il faut veiller à ce que les groupes relativement impuissants, exclus ou marginalisés aient la possibilité et les moyens d'être représentés.		
 Le processus d'obtention du consentement éclairé est-il adapté à l'organisme, au niveau de connaissances et à la langue de la personne et s'inscrit-il dans un environnement approprié dans lequel les personnes sont libres d'agir en toute confidentialité et à l'abri de toute coercition ?		
 La procédure de consentement éclairé comprend-elle une description de l'objectif de l'évaluation, des risques ou désagréments prévisibles liés à la participation, de la manière dont les informations seront utilisées et de la possibilité de retirer son consentement à n'importe quel stade du processus d'évaluation sans conséquence ni pénalité ?		
 La composition de l'équipe d'évaluation est-elle suffisamment diversifiée en termes de sexe, de genre et d'expertise nationale et internationale, conformément aux objectifs et aux exigences des termes de référence de l'évaluation, et certains membres parlent-ils les langues des participants qui prendront part à l'évaluation ?		
 Avez-vous encouragé et pleinement mis en œuvre des approches participatives et favorisant l'autonomisation afin de maximiser les avantages potentiels pour l'évaluation et les personnes qui y participent ?		
 Travaillez-vous de manière réciproque avec les informateurs, sans vous contenter d'extraire des informations, mais en offrant également quelque chose en retour, qu'il s'agisse de partager l'apprentissage et les bonnes pratiques, de diffuser les conclusions dans des formats appropriés ou de mener d'autres activités, le cas échéant ?		
 Les questions posées dans le cadre d'enquêtes, de groupes de discussion ou d'entretiens sont-elles neutres et adaptées à la culture et à l'âge des participants, et ne risquent-elles pas d'être une source de stress ?		
 Avez-vous défini clairement les dispositions relatives au suivi et au traitement des problèmes délétères identifiés lors de la collecte des données (par exemple, toxicomanie, maladie ou affection, violence domestique) ?		
 Avez-vous défini clairement les dispositions relatives au suivi et au traitement des problèmes délétères (réactions des participants) pouvant survenir au cours de la collecte des données (par exemple, aggravation de l'état de santé ou de l'état émotionnel, effets psycho-traumatisants) ?		



### 3. ÉTABLISSEMENT DES RAPPORTS

	Oui	Non
 Avez-vous divulgué les conflits d'intérêts potentiels et la manière dont ils ont été traités dans le rapport final ?		
Les données sont-elles vérifiables ? La méthodologie, la collecte des données, l'analyse et les limites ont-elles été clairement expliquées ?		
 Avez-vous procédé à une évaluation explicite des risques déontologiques, proposé des mesures d'atténuation et inclut une description de ces mesures dans le rapport d'évaluation ?		
Êtes-vous convaincu que l'évaluation a été menée de manière rigoureuse, équitable et équilibrée ? Les résultats et les conclusions de l'évaluation peuvent-ils être vérifiés et étayés par des preuves solides ?		
Le rapport d'évaluation explique-t-il les procédures mises en œuvre pour respecter les directives déontologiques et les éventuels manquements à celles-ci ?		
 Le rapport d'évaluation explique-t-il les implications de l'exclusion des parties prenantes concernées du processus de consultation de l'évaluation et présente-t-il des justifications à cet égard ?		
L'identité des participants et le caractère confidentiel des données les concernant sont-ils protégés dans le rapport d'évaluation et les autres produits ?		
 Avez-vous explicitement pris en compte les impacts négatifs potentiels des résultats, conclusions et recommandations de l'évaluation ? Avez-vous pesé les avantages et les inconvénients avant de rédiger votre projet ?		
Lorsque des preuves d'actes répréhensibles ont été découvertes, les avez-vous discrètement signalées à l'organisme compétent ou au représentant concerné ?		



## 4. DIFFUSION ET COMMUNICATION

	Oui	Non
 Les conclusions sont-elles communiquées aux parties prenantes concernées, en veillant à ce que les limites soient clairement indiquées ?		
 Les résultats de l'évaluation sont-ils présentés de manière équilibrée, dans un langage clair et simple pouvant être facilement compris par les parties prenantes ?		
 Les résultats de l'évaluation sont-ils présentés au public sur les canaux et dans le format appropriés ?		
 Avez-vous clairement présenté les avantages découlant de l'évaluation (ou susceptibles d'en découler à l'avenir) aux participants, à la communauté des Nations Unies, aux autres parties prenantes, à l'environnement et à la société dans son ensemble, et la manière dont ces avantages justifient l'évaluation compte tenu des risques et des inconvénients ?		

## 5. QUESTIONS DÉONTOLOGIQUES PERTINENTES À TOUS LES STADES DE L'ÉVALUATION

	Oui	Non
 Vos communications et vos actions sont-elles honnêtes et sincères ? Sont-elles cohérentes et conformes aux principes déontologiques et aux normes professionnelles ?		
 Avez-vous adhéré en permanence aux directives pour la conduite déontologique des évaluations et à d'autres politiques concernant le comportement déontologique, y compris la tolérance zéro pour le harcèlement, l'exploitation et les atteintes sexuels, ainsi que la sûreté et la sécurité sur le terrain ?		
 Préconisez-vous pour vous-même et pour votre équipe une culture de prise en compte des différences de valeurs et de cultures sociétales et y veillez-vous ?		
 Tout au long de l'évaluation, communiquez-vous clairement aux parties prenantes l'objectif et l'utilisation de l'évaluation, ainsi que ses méthodes et approches, y compris ses limites ?		
 Avez-vous examiné en permanence les conséquences (intentionnelles et non intentionnelles) du processus d'évaluation et de ses résultats sur les sujets humains participant à l'évaluation, sur les programmes et services préexistants et sur l'environnement ? Les avantages globaux ont-ils été plus grands que les risques ?		

