MANUEL DE POLITIQUES DE L'IPPF

Amendé et approuvé par le Conseil d'administration en juin 2026

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1

1. LA FÉDÉRATION 2

1.1. AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉS 2
1.2. LE VOLONTARIAT 3
1.3. ÉGALITÉ DES GENRES 6
1.4 ATTRIBUTIONS DU/DE LA PRESIDENT-E ET DU/DE LA VICE-PRESIDENT-E DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 17
1.5 ATTRIBUTIONS DU CONSEIL JURIDIQUE HONORAIRE 22
1.6 ASSEMBLÉE GÉNERALE - ATTRIBUTIONS 24
1.7 COMITE DES NOMINATIONS ET DE LA GOUVERNANCE - ATTRIBUTIONS 27
1.8 CONSEIL D'ADMINISTRATION - ATTRIBUTIONS 32
1.9 COMITE DES FINANCES, D'AUDIT ET DES RISQUES (C-FAR) – ATTRIBUTIONS 42
1.11 COMITE DES STRATEGIES, INVESTISSEMENTS & POLITIQUES (C-SIP) - ATTRIBUTIONS 49
1.12 COMITE TECHNIQUE D'ALLOCATION DES RESSOURCES & DE LA DURABILITE (C-TARD) - ATTRIBUTIONS... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1.13 CATEGORIES DE MEMBRES DE L'IPPF 58
1.14 GESTION DES RISQUES 62
1.15 GESTION DES RISQUES D'ATTEINTE À LA SÛRETÉ ET LA SÉCURITÉ 66
1.16 CODE DE CONDUITE 74
1.17 POLITIQUE DE PROTECTION (ENFANTS ET ADULTES VULNERABLES) 79
1.18 RESPECT AU TRAVAIL 89
1.19 SIGNALEMENT DE PROBLEMES 93
1.20 CONFIDENTIALITE ET PARTAGE DE L'INFORMATION 101
1.21 EGALITE, DIVERSITE ET INCLUSION 106
1.22 PRINCIPES D'EMPLOI 110
1.23 LE COMITE INDEPENDANT D'EXAMEN DES PLAINTES 115
1.24 CONFLITS D'INTÉRÊTS ET RÔLES DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'IPPF 130

2. LE SECRÉTARIAT 140

2.1 LE SECRETARIAT 140
2.2 ATTRIBUTIONS DU/DE LA DIRECTEUR-RICE GÉNÉRAL-E 141
2.3 ATTRIBUTIONS DES DIRECTEUR-RICE-S RÉGIONAUX-ALES 144
2.4 DÉLÉGATION DE POUVOIRS AU/À LA DIRECTEUR-RICE GÉNÉRALE 146

3. FINANCEMENT ET COMPTABILITÉ 147

3.1 MOBILISATION DES RESSOURCES 147
3.2 INFORMATION ET GESTION FINANCIÈRES EFFICACES 150
3.3 ALLOCATION DES RESSOURCES 155
3.4 ACHAT DE PRODUITS MEDICAUX, DONT LES CONTRACEPTIFS, PRESERVATIFS, MEDICAMENTS, DISPOSITIFS ET DIAGNOSTICS DE SANTE REPRODUCTIVE 157
3.5 PRÊTS AUX AFFILIES 164
3.6 AIDE FINANCIERE D'URGENCE AUX POPULATIONS DE PAYS FRAPPES DE CATASTROPHES 170
3.7 PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PRIVÉ 172

3.8 DÉFRAIEMENT ET RÉMUNÉRATION DES VOLONTAIRES 179
3.9 DEPLACEMENTS 184
3.10 TRANSPARENCE 186
3.11 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 189
3.12 LUTTE CONTRE LA FRAUDE 192
3.13 LUTTE CONTRE LA CRIMINALITE FINANCIERE 196
3.14 RECOUVREMENT DES COÛTS 202
3.15 GESTION DE TRESORERIE 206
3.16 INVESTISSEMENT 212
3.17 RESERVES 218
3.18 ACHATS ET APPROVISIONNEMENT 221

4. SANTÉ ET DROITS EN MATIÈRE DE SEXUALITÉ ET DE REPRODUCTION 226

4.1 LA PLANIFICATION FAMILIALE : UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL 226
4.2 PRESTATION DES SERVICES DE PLANIFICATION FAMILIALE 227
4.3 CHOIX INFORMÉ 228
4.4 PUBLICATIONS DE L'IPPF 229
4.5 LES FEMMES ET LA PLANIFICATION FAMILIALE 230
4.6 LES HOMMES ET LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE 231
4.7 RESPECTER LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS DES JEUNES 237
4.8 ÉDUCATION SEXUELLE INTÉGRÉE 243
4.9 INTÉGRATION DE LA PLANIFICATION FAMILIALE AU DÉVELOPPEMENT 244
4.10 SUIVI ET ÉVALUATION 245
4.11 SYSTEMES D'INFORMATION DE SANTE ETHIQUES, EFFICIENTS ET EFFICACES 249
4.12 RELATIONS ASSOCCIATIONS MEMBRES ET GOUVERNEMENTS 255
4.13 RELATIONS AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS 256
4.14 SERVICES DE CONTRACEPTION 257
4.15 SANTÉ DE LA REPRODUCTION 258
4.15.1 INFÉCONDITÉ 258
4.15.2 DIAGNOSTIC DE GROSSESSE 259
4.15.3 FAIRE LE LIEN ENTRE LE VIH ET LA SANTE ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS 260
4.15.4 MUTILATION GENITALE FEMININE 269
4.16 AVORTEMENT 270
4.17 LA SANTE ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS ET LA CRISE CLIMATIQUE 275
4.18 LA SANTÉ ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS DES POPULATIONS VIEILLISSANTES 280
4.19 SANTÉ ET DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIF : LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAFIC DES ÊTRES HUMAINS 285
4.20 LE TRAVAIL DU SEXE 291

INDEX

Intitulé de la politique	N° de la politique
Achat de produits médicaux	3.4
Achats et approvisionnement	3.18
Aide financière d'urgence aux populations de pays confrontés à des catastrophes	3.6
Allocation des ressources	3.3
Approvisionnement	3.18
Assemblée générale – Attributions	1.6
Associations membres et gouvernements (Relations)	4.12
Autonomie et responsabilités	1.1
Avortement	4.16
Catégories de membres de l'IPPF	1.13
Choix informé	4.3
Code de conduite	1.16
Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR) – Attributions	1.9
Comité des membres (CM) - Attributions	1.10
Comité des nominations et de la gouvernance (CNG) – Attributions	1.7
Comité stratégie, investissements et politiques (C-SIP) – Attributions	1.11
Comite technique d'allocation des ressources et de la durabilité (C-TARD) – Attributions	1.12
Confidentialité et partage de l'information	1.20
Conflits d'intérêts	1.24
Conseil d'administration – Attributions	1.8
Conseiller-ère juridique honoraire - Attributions	1.5
Contraceptifs, médicaments, dispositifs et diagnostics de SR – achat de	3.4
Corruption - politique de lutte contre la	3.11
Criminalité financière - lutte contre la	3.13
Déplacements	3.9
Diagnostic de grossesse	4.15.2
Directeur-rice général-e – Délégation de responsabilités	2.4
Directeur-rice général-e – Attributions	2.2
Directeur-rice-s régionaux et régionales – Attributions	2.3
Droit humain à la planification familiale	4.1
Droits sexuels et reproductifs des jeunes – Respect des	4.7
Éducation (*Éducation sexuelle intégrée*)	4.8
Égalité des genres	1.3
Égalité, diversité et inclusion	1.21
Femmes et la planification familiale, les	4.5
Fraude, lutte contre la	3.18
Gestion des risques	1.14
Gestion des risques en matière de sûreté et de sécurité	1.15
Grossesse, diagnostic de	4.15.2
Hommes et santé sexuelle et reproductive	4.6
Infécondité	4.15.1
Information et gestion financière efficaces	3.2
Investissements, politique d'	3.16
Jeunes – respecter les droits à la santé sexuelle et reproductive	4.7

Lutte contre la criminalité financière	3.19
Lutte contre la fraude	3.18
Mobilisation des ressources	3.1
Panel indépendant d'examen des plaintes	1.23
Partenariats avec le secteur privé	3.7
Placements, politique – voir investissements, politique d'	3.16
Planification familiale - droit humain	4.1
Planification familiale – Prestation de services	4.2
Planification familiale et développement	4.9
Populations vieillissantes : répondre à la SDSR des	4.18
Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF – attributions	1.4
Prêts aux affiliés	3.5
Principes d'emploi	1.22
Produits médicaux – achats de	3.4
Protection des personnes (Enfants et adultes vulnérables)	1.17
Publications de l'IPPF	4.4
Relations avec d'autres organisations	4.13
Réserves, politique de	3.17
Respect au travail	1.18
Santé et droits en matière de sexualité et de reproduction et crise climatique	4.17
Santé reproductive :	4.15
☐ Diagnostic de grossesse	4.15.2
☐ Lien entre VIH et SDSR	4.15.3
☐ Mutilations génitales féminines	4.15.4
☐ Infécondité	4.15.1
Secrétariat	2.1
Services de contraception	4.14
Signalements de problèmes	3.19
Suivi et Évaluation	4.10
Systèmes d'information de santé	4.11
Attributions :	1.4
Transparence	3.10
Travail forcé ou obligatoire et traite des êtres humains	4.19
Travail du sexe	4.20
Trésorerie, gestion de la	3.15
Vice-Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF – attributions	1.4
VIH et SDSR	4.15.3
Volontaires : Défraiements	3.8
Volontariat	1.2

INTRODUCTION

Chacune des politiques de l'IPPF représente une démarche adoptée par le Conseil d'administration (*Auparavant le Conseil central, puis le Conseil de gouvernance*) après un examen attentif de la question à l'étude.

Les **politiques de l'IPPF** sont conçues pour offrir à la Fédération des conseils sur un sujet particulier afin de faciliter les actions futures des volontaires et/ou du personnel.

Les **politiques de l'IPPF** doivent refléter les valeurs et principes de meilleures pratiques reconnus internationalement sur lesquels l'IPPF souhaite s'appuyer pour traiter toute question.

Les **politiques de l'IPPF** sont formulées en des termes plus généraux qu'un programme d'action détaillé et à cet égard ne sont pas limitées dans le temps. Une politique est censée avoir une durée de vie moyenne d'au moins cinq ans mais toutes les politiques doivent faire l'objet d'une surveillance régulière de la part des volontaires et du personnel pour s'assurer qu'elles continuent d'être pertinentes.

Les **politiques de l'IPPF** nécessitent parfois des procédures séparées, détaillées et spécifiques, qui ne sont pas partie intégrante de la politique mais qui sont nécessaires à sa mise en œuvre. Ces procédures peuvent sur demande être révisées par le/la Directeur-rice général-e, sans qu'il en soit référé au Conseil d'administration tant qu'elles restent cohérentes avec les politiques.

Tous les volontaires et membres du personnel des AM, comme du Secrétariat, doivent avoir accès à une liste actualisée des politiques de l'IPPF.

Il incombe à l'Unité, Gouvernance et Accréditation, du Bureau de Londres de l'IPPF de coordonner la rédaction des politiques de l'IPPF et de veiller à la mise à jour de la liste des politiques contenues dans le *Manuel des politiques de l'IPPF*.

1. LA FÉDÉRATION

POLITIQUE 1.1

1.1. AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉS

1. La Fédération est constituée d'Associations membres agréées en tant que membres associés ou de plein droit. Les Associations membres de l'IPPF sont des entités autonomes.

2. L'IPPF est une fédération d'Associations membres qui, en tant que membres de l'IPPF, prennent des décisions collectives par le biais de l'Assemblée générale. L'IPPF est divisée en Régions à fins de partage de connaissance et pour créer des liens plus étroits entre les Associations membres au sein de leurs Régions et de faciliter la coordination par, et l'octroi d'un soutien de la part du, Secrétariat unifié.

3. L'affiliation à l'IPPF rend les Associations éligibles à certains privilèges, mais en devenant membres de la Fédération, celles-ci acceptent librement de se conformer avec les normes et responsabilités qui leur incombent à ce titre, telles qu'elles sont stipulées, de temps à autre, par le Conseil d'administration. Elles s'engagent également à se conformer à la Loi de 1977, aux Règlements de procédure et aux politiques de l'IPPF.

4. Tout en préservant son autonomie, l'IPPF reconnaît son obligation financière et programmatique envers l'ensemble de ses donateurs et autres parties prenantes.

5. De manière à protéger la désignation officielle de « Fédération Internationale pour la Planification Familiale », il est déclaré que chaque terme de cette désignation s'écrira avec la première lettre en majuscule

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990
Amendée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 1.2

1.2. LE VOLONTARIAT

Introduction

L'engagement convaincu des volontaires constitue la base sur laquelle l'IPPF a été fondée et continue de représenter l'essentiel de sa force et de son influence. Cette politique vise à s'assurer que la valeur du volontariat est reconnue dans toute la Fédération.

Définition

> **Volontariat/bénévolat** : selon le Bureau international du travail, « Travail non rémunéré non obligatoire ; il s'agit du temps que des personnes consacrent sans rémunération à des activités réalisées soit par le biais d'une organisation soit directement pour d'autres personnes qui n'appartiennent pas au ménage du volontaire » [1].

Principes directeurs du volontariat à l'IPPF

1. A l'IPPF, un-e volontaire croit en la mission de la Fédération et en partage la vision et les valeurs. Il/Elle offre volontairement son temps, son savoir, ses compétences, ses ressources (financières, matérielles, etc.) et son expérience à une Association membre et aux autres échelons de la Fédération. Il/Elle agit ainsi afin de faire la différence au sein de sa communauté en contribuant à améliorer la santé sexuelle et reproductive et le bien-être des individus que l'Association a pour mission de servir.

2. L'IPPF reconnaît les volontaires *(parfois « bénévoles »)* comme étant celles et ceux qui s'impliquent à tous les échelons de la Fédération en diverses capacités ; y compris les volontaires affiliés aux AM, ceux qui occupent des positions de gouvernance ou des rôles de conseiller-ère et celles et ceux qui participent à des activités spécifiques ou événements en soutien à la Fédération.

3. La plupart des volontaires s'acquittent d'une cotisation symbolique à leur association membre, ce qui leur permet de participer au fonctionnement démocratique de l'organisation. D'autres, en revanche, sont prêts à donner temps et idées sans pour autant souhaiter devenir formellement membres de l'organisation. Les instances de gouvernance, constituées de membres volontaires élus, apportent un leadership à tous les échelons de la Fédération en partenariat avec les différentes Directions.

4. Le temps que les volontaires consacrent à l'IPPF dépend de leur intérêt, du rôle qu'ils acceptent d'y tenir et des besoins de l'Association membre. Certains s'y consacrent tous les jours, d'autres quelques heures, et d'autres encore s'investissent sur des événements et activités précis. Certains volontaires souhaitent contribuer à l'échelon local, par exemple en qualité d'éducateur pair, volontaire en milieu clinique, formateur, soutien administratif, militant ou conseiller en levée de fonds tandis que d'autres espèrent être élus au sein de leur instance de gouvernance pour influer sur la prise de décision et les futurs programmes. Tout volontaire a cependant un rôle à jouer, quelle qu'en soit l'importance.

5. En tant qu'organisation s'appuyant sur ses volontaires, l'IPPF s'est engagée à élargir et développer sa base de volontaires en les accompagnant et en faisant en sorte que

[1] BIT, Manuel sur la mesure du travail volontaire, 2011

leur engagement soit riche et fructueux. S'inscrivent ainsi ici la participation des jeunes et la promotion à tous les échelons d'une approche centrée sur les jeunes.

6. Les divers rôles offerts aux volontaires - outre la découverte de la SDSR, de l'AM et de l'IPPF - doivent leur fournir l'occasion de mieux découvrir et servir leur communauté, d'élargir leur réseau social, et d'œuvrer pour la réalisation de la SDSR de et pour tous. Sont incluses ici toutes missions de travail avec des groupes cibles à l'aide d'approches fondées sur les droits.

7. Le/la volontaire joue un rôle crucial du fait qu'il/elle va inciter et mobiliser d'autres activistes qui, à leur tour, mobiliseront l'appui du public autour des questions de SDSR.

Mise en œuvre de la politique

Les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF ont des rôles distincts à jouer pour mettre en œuvre cette politique.

8. Afin de soutenir les Associations membres pour qu'elles développent leur base de volontaires et de s'assurer que les valeurs du volontariat ne cessent d'être promues, cultivées et reconnues, les volontaires et membres du personnel à tous les échelons de l'IPPF vont :

    a. créer une image positive de l'organisation et de son action afin d'attirer et d'intéresser des volontaires potentiels pour contribuer à sa cause ;
    b. développer et promouvoir au sein de la Fédération une identité et un mouvement de volontaires à l'échelle mondiale permettant ainsi aux volontaires de se sentir mondialement connectés ;
    c. collaborer avec d'autres organisations de volontaires et agences internationales et, par exemple, célébrer la journée mondiale du bénévolat afin d'accroître ainsi la visibilité de la marque IPPF en tant que mouvement de volontaires ;
    d. encourager au sein de la Fédération toute entière une culture où les volontaires sont estimés et reconnus pour leur action et leur travail.
    e. faciliter la mise en place de processus et systèmes permettant aux AM d'accompagner leurs volontaires ;
    f. continuer d'attirer les jeunes comme leaders à tous les échelons accessibles aux volontaires de la Fédération - y compris au sein de la gouvernance.

9. Afin de s'assurer que l'IPPF est à même, d'une part, de poursuivre son mandat en tant qu'organisation s'appuyant sur des volontaires et, d'autre part, d'attirer et d'accompagner les volontaires de telle sorte que celles-ci et ceux-ci sentent que leur action a un sens et qu'elle s'inscrit dans la durée, toutes les Associations membres doivent chercher à **attirer, appuyer, gérer et retenir** leurs volontaires et ainsi :

    a. centrer les efforts sur les moyens d'attirer des volontaires efficaces, d'améliorer leurs capacités et de les retenir, soit trois des éléments cruciaux constituant un programme de volontariat performant. Un accent tout particulier sera placé sur les moyens de retenir les jeunes qui parviennent à l'âge adulte. Il sera donc nécessaire de mettre au point un processus structuré et adapté visant à attirer de nouveaux volontaires et à leur apporter des informations, des formations et des opportunités de développement ;
    b. appuyer les volontaires et veiller à ce que leurs voix soient entendues grâce à des opportunités régulières de communication, consultation, supervision et développement ;

c. s'assurer qu'une protection et un soutien appropriés sont offerts aux volontaires afin de leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions et devoirs en toute sécurité ;
d. encourager et développer les volontaires pour qu'ils/elles prennent des responsabilités de leadership et de gouvernance ; encourager les volontaires de longue date et les anciens volontaires à guider et accompagner les volontaires moins expérimenté-e-s – c'est un moyen de favoriser leur engagement pour l'Association et pour l'IPPF et d'offrir aussi une nouvelle gageure aux volontaires de longue date.

10. Encourager un éventail varié de volontaires issu-e-s de divers milieux et doté-e-s de compétences diverses, à jouer un rôle au sein du mouvement de la santé et des droits sexuels et reproductifs.

11. Démontrer la valeur ajoutée qu'apporte le volontariat à l'action de l'Association par un recueil régulier des commentaires des volontaires, documenter ces résultats et les communiquer régulièrement aux volontaires qui ont contribué à faire bouger les choses.

12. Le cas échéant, coopérer avec les gouvernements, et/ou plaider, afin de créer un cadre juridique favorable au volontariat dans le pays et respecter les législations nationales et locales sur le travail des volontaires.

13. Le Secrétariat de l'IPPF devra utiliser tous les moyens dont il dispose au sein de la Fédération pour suivre régulièrement la mise en œuvre de cette politique et en rendre compte à l'instance de gouvernance appropriée. Des ressources adéquates seront attribuées à la mise en œuvre de cette politique qui bénéficiera aussi de l'appui du Secrétariat.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990
Amendée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2016

POLITIQUE 1.3

1.3. ÉGALITÉ DES GENRES

Glossaire

Antiracisme – pratique consistant à identifier et s'opposer activement au racisme à tous les niveaux, individuel, social, institutionnel et politique.

Approche intégrée de l'égalité de genre – stratégie visant à intégrer une perspective d'égalité entre les genres à tous les stades et échelons politiques et programmatiques, y compris dans la manière dont l'organisation elle-même travaille au quotidien.

Approche transformatrice de genre – approche qui vise à atteindre l'égalité des genres en défiant et en transformant les systèmes discriminatoires et les rapports de force inégaux qui sous-tendent l'inégalité entre les genres. Si les **approches du genre sensibles, conscientes et réactives** sont importantes pour reconnaître l'existence des différences et des inégalités entre les genres et veiller à ce que les programmes, politiques ou interventions ne renforcent pas les discriminations, elles consistent essentiellement à s'adapter aux dynamiques existantes plutôt qu'à les changer. Par opposition, une approche transformatrice de genre - comme celle qui sous-tend la présente politique- va au-delà et répond intentionnellement aux normes de genre et aux structures de pouvoir toxiques en les changeant. Par exemple, un programme de lutte contre les VSS peut être conçu pour veiller à inclure et soutenir tou-te-s les client-e-s, indépendamment de leur genre. Néanmoins, parvenir à un changement social durable exige également de se confronter aux causes premières de la violence, comme les stéréotypes de genre toxiques et ce, au moyen de stratégies qui impliquent les garçons et les hommes dans des échanges sur le consentement, la responsabilisation et l'expression d'une masculinité positive.

Budgétisation et **Allocation de ressources du genre** – pratique d'analyse et de structuration des budgets qui alloue des ressources dans une perspective genrée. Elle implique la prise en compte des considérations de genre à toutes les étapes d'un processus budgétaire et la réaffectation de ressources pour rééquilibrer les inégalités historiques et systémiques. Elle se distingue de la budgétisation classique qui, elle, se veut neutre et ne tient ainsi pas compte du fait que les politiques impactent différemment les hommes, les femmes et les personnes non binaires, comme l'accès inégal aux ressources ou le travail de soin non payé.

Égalité des genres - principe selon lequel tout être humain, indépendamment de son sexe, son identité ou son expression de genre, est libre de développer ses capacités personnelles et de faire des choix, indépendamment des limites imposées par les stéréotypes, les rôles de genre rigides ou la discrimination. Cela signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes, des filles, des hommes, des garçons et des diverses personnes SOGIESC sont pris en compte, valorisés et soutenus à part égale.[1]

Évaluation de genre ou Audit de genre – type d'étude qui vise à évaluer comment l'égalité des genres est intégrée aux infrastructures, budgets, processus et politiques d'une organisation. C'est un outil d'approche intégrée de l'égalité de genre qui aide à identifier les manques et les défis et fournit des recommandations pour améliorer l'égalité entre les genres au sein d'une organisation.

[1]Adapté de la Stratégie 2018 sur l'égalité des genres de l'IPPF. https://www.ippf.org/resource/ippf-2017-gender-equality-strategy

Décolonialité – concept consistant à remettre en question et à s'émanciper des façons coloniales de penser, de savoir et d'organiser une société, même après la fin officielle d'un système colonial. Cela inclut la réjection des idées eurocentristes au bénéfice de systèmes autochtones d'organisation des savoirs, de la culture et des perspectives réprimés par le colonialisme.

Genre – construction sociale qui place des attentes culturelles et sociales sur les individus selon le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Voir aussi Sexe.

Genre non binaire – identification à une identité de genre qui s'inscrit dans un spectre bien plus large que la classification binaire d'homme ou femme.

Inégalité de genres – l'un des systèmes d'oppression et d'exclusion omniprésents qui se recoupent avec d'autres systèmes d'oppression tels que (mais sans s'y limiter) le patriarcat, le racisme, le colonialisme, l'impérialisme, le capacitisme, l'âgisme, l'homophobie, la transphobie, les systèmes de classe et les systèmes de cas.

Intersectionnalité – notion désignant la manière dont les différentes formes d'oppression telles que le racisme, le sexisme, l'âgisme, le système de castes, le système de classes, l'homophobie, la transphobie, etc., se chevauchent et créent des expériences de discrimination uniques[2]. Ces différentes formes d'oppression et d'identités s'entrecoupent et ne peuvent être examinées de manière isolée. Par exemple, une femme noire vivant avec le VIH et un handicap a des identités multiples qui ont un impact sur la manière dont elle est traitée au sein de la société et sur son accès aux services sociaux, juridiques et SSR.[3]

Justice de genre – processus transformateur de démantèlement des déséquilibres de pouvoir systémiques et des formes d'oppression croisées qui entretiennent l'inégalité entre les genres. Ce processus va au-delà de l'égalité des droits ou des chances en remettant activement en question et en modifiant les politiques, les institutions et les normes sociales qui reproduisent la discrimination et l'exclusion fondées sur le genre et son croisement avec la race, la classe, la sexualité, les aptitudes et l'histoire coloniale. La justice de genre exige que les systèmes et les acteurs qui perpétuent l'injustice rendent des comptes afin que toute personne, quelle que soit son identité ou son expression de genre, puisse vivre dans la dignité, l'autonomie et ait un accès équitable aux ressources et à la prise de décision. La justice de genre est ancrée dans les principes féministes, antiracistes et décoloniaux qui cherchent à redistribuer le pouvoir et à créer des sociétés inclusives où personne n'est laissé pour compte.

LGBTI, LGBTIQ+ et LGBTIQA+ – acronymes désignant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenre, intersexuées, queer or en questionnement, ainsi que celles s'identifiant comme asexuelles. Le signe plus « + » inclut les personnes susceptibles de ne s'identifier à aucune de ces catégories. LGBTIQ+ comprend des termes perçus comme occidentaux ou euro-centriques, et susceptibles de ne pas capturer les multiples identités et termes autochtones employé-e-s ailleurs que dans les langues anglaise et française et avant la colonisation comme *hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, travesti, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara, garçon-frère* ou *fille-sœur*). Voir aussi SOGIESC.

Principes féministes – lignes directrices sur lesquelles sont fondés les mouvements et idéologies féministes. Ces principes visent à démanteler les structures patriarcales et à

[2] Le terme a été identifié par Kimbery Crenshawen 1989. Dans *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* (1989), elle explique l'intersectionnalité comme « Une lentille à travers laquelle vous pouvez voir là où le pouvoir intervient et entre en collision, comment il s'entremêle et entre en intersection. Ce n'est pas simplement qu'il y ait un problème de race ici, un problème de genre là, et un problème de classe ou LGBTQ+ encore ailleurs. Souvent, le cadre efface ce qui arrive aux personnes qui subissent toutes ces choses. » University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139-167

[3] Adapté de la Stratégie 2018 sur l'égalité des genres de l'IPPF. https://www.ippf.org/resource/ippf-2017-gender-equality-strategy

promouvoir l'égalité des genres en défiant les systèmes hiérarchiques de pouvoir existants, en militant pour la justice sociale et en soutenant les environnements inclusifs.

Santé, droits et justice sexuels et reproductifs (SDJSR) – la SDJSR veille à ce que toute personne puisse faire des choix informés et sans danger pour ce qui concerne son corps et ses relations amoureuses tout en répondant aux inégalités qui empêchent d'accéder à ces droits et services. L'inclusion du J de « justice » à la SDSR met en avant la nécessité de s'attaquer aux barrières systémiques et à la discrimination dont font l'objet les personnes qui sont souvent exclues ou désavantagées. En insistant sur la justice, la SDJSR va au-delà de l'offre et de la prestation de services pour démanteler activement les inégalités. La SDJSR promeut une approche juste et inclusive de la santé sexuelle et reproductive où personne n'est laissé pour compte.

Sexe – classification d'une personne en tant que féminin ou masculin. Assigné à la naissance, le sexe est habituellement enregistré sur un document officiel, comme le certificat de naissance. Il se base généralement sur l'apparence de l'anatomie externe et ce, dans une perspective binaire, ce qui exclut les personnes intersexuées. Pourtant, le sexe d'une personne est la combinaison de multiples caractéristiques sexuelles : chromosomes, hormones, organes reproducteurs internes et externes et caractéristiques sexuelles secondaires. Voir aussi **Genre.**

SOGIESC – acronyme de l'anglais « Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics », c'est-à-dire Orientation sexuelle, Identité de genre, Expression de genre et Caractéristiques sexuelles. La présente politique préfère cet acronyme à celui de LGBTIQ+. SOGIESC est plus exact car tout être humain a une orientation sexuelle, une identité et une expression de genre, ainsi que des caractéristiques sexuelles ; cela permet ainsi un recadrage de la sexualité et du genre plus inclusif et universel. SOGIESC éloigne la cible des populations spécifiques pour l'orienter sur des caractéristiques dans lesquelles toute personne peut se reconnaître, et qui sont habituellement utilisées comme prétexte à la discrimination.

1. Préambule

L'IPPF affirme son engagement en faveur de l'égalité des genres comme une composante fondamentale des droits humains.

L'IPPF définit l'égalité des genres comme le principe selon lequel tout être humain, indépendamment de son sexe, son identité ou son expression de genre, est libre de développer ses capacités personnelles et de faire des choix, indépendamment des limites imposées par les stéréotypes, les rôles de genre rigides ou la discrimination. Cela signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes, des filles, des hommes, des garçons et des diverses personnes SOGIESC sont pris en compte, valorisés et soutenus à part égale.

En tant qu'organisation œuvrant pour la santé, les droits et la justice sexuels et reproductifs (SDJSR) pour toutes et tous, notre engagement pour l'égalité des genres s'appuie sur notre conviction profonde que tout être humain est libre de faire des choix informés concernant son corps, de développer ses capacités et de vivre dans la dignité. Cela exige une action transformatrice ancrée dans une justice intersectionnelle en matière de genre et de reproduction, et fondée sur des approches féministes et décoloniales. Cela signifie que nous devons œuvrer au démantèlement des inégalités structurelles et des barrières systémiques à l'égalité de genres en s'attaquant aux dynamiques de pouvoir qui l'en empêchent. C'est là un défi essentiel que la Fédération doit s'efforcer de relever de manière systématique.

L'objectif de cette politique est de consolider le positionnement de la Fédération en tant qu'organisation antiraciste, fondée sur les droits, et transformatrice de genre ; à maintenir notre engagement envers les principes féministes ; et de lui permettre de mieux contrer la réaction mondiale croissante contre l'égalité des genres.

Cette politique s'inscrit dans un cadre antiraciste et décolonial. Elle est influencée par la résistance mondiale et les préoccupations internes, et reconnaît que la Fédération opère dans un monde où les droits sont menacés quotidiennement en raison des mouvements anti-droits, de la montée de l'autoritarisme et du besoin croissant de résilience organisationnelle

Cette politique vise à renforcer notre détermination en tant que Fédération. Elle reconnaît et cherche à relever les défis que représente la défense des principes et des valeurs des droits humains face aux politiques nationales et internationales qui renforcent l'oppression en tant que statu quo. Elle cherche à s'assurer que notre compréhension du genre et de l'égalité entre les genres évolue au même rythme que notre compréhension des droits humains. Elle appelle à la création d'un espace pour célébrer et défendre le genre dans toute sa diversité. Elle nous engage à nous attaquer aux niveaux persistants de violence sexuelle et sexiste (VSS) envers les femmes, les filles et les personnes ayant une orientation sexuelle, une identité de genre, une expression de genre et des caractéristiques sexuelles diverses (*SOGIESC en anglais*). Elle reconnait le rôle des hommes et des garçons dans la recherche d'une solution et elle vise à s'assurer qu'au sein de la Fédération, les besoins, les droits et les expériences de tout-e-s, personnel et volontaires, dans toute leur diversité intersectionnelle, soient reflétés dans les politiques, les processus et la façon dont nous travaillons ensemble.

Cette politique s'appuie sur les efforts de celles et ceux qui nous ont précédés. La Fédération est solidaire de la longue histoire de lutte menée par les activistes, féministes, collectifs et organisations ayant lutté et luttant pour une justice de genre. Leur travail a ouvert la voie pour que nous puissions franchir les prochaines étapes vers notre avenir collectif.

2. Mandat

Par le biais d'une série de principes directeurs (exposés ci-après), cette politique reflète l'engagement de la Fédération à faire progresser l'égalité, l'équité et la justice en matière de genre, ainsi qu'à prendre les mesures nécessaires pour y parvenir.

Cette politique s'applique à l'ensemble de la Fédération, ce qui inclut le Secrétariat et les Associations membres. Elle s'applique à toutes les politiques, à tous les programmes, à toutes les initiatives, et à toutes les activités de plaidoyer et de prestation de services. En particulier :

2.1. Les AM sont invitées à utiliser la politique comme un guide et un cadre pour développer leurs propres politiques internes d'égalité des genres, adaptées au contexte et à la législation de leur pays.

2.2. Les AM ne sont pas obligées de mettre immédiatement en œuvre la politique dans son intégralité ; elles sont toutefois tenues de mettre fin à toute action ou pratique contraire à l'esprit de la politique et aux principes (ci-dessous) qui la sous-tendent.

2.3. La politique sera revue et mise à jour en 2030.

3. Principes directeurs

La mise en œuvre de la politique, qui repose sur l'engagement de l'IPPF envers la SDJSR tout en le renforçant, sera guidée par les principes suivants :

i. **Adoption d'une approche transformatrice de genre** : l'IPPF reconnait que les femmes, les jeunes filles et les personnes avec diverses identités SOGIESC *(désormais personnes SOGIESC)* continuent de faire l'objet d'une discrimination systémique, structurelle et institutionnelle, ce qui entraîne des violations de leur santé sexuelle et reproductive. L'IPPF, étant engagée envers la SDJSR, va donc au-delà des cadres dépolitisés du genre qui réduisent ce dernier à l'identité ou l'expression individuelles. Au contraire, le genre doit être reconnu comme un système structurel de pouvoir qui perpétue l'oppression et les inégalités. Comprenant que l'inégalité entre les genres implique un système structurel de pouvoir qui perpétue l'oppression et l'inégalité, l'IPPF adopte une approche transformatrice de genre, qui intègre des principes d'équité et de justice entre les genres de manière à démanteler également la discrimination systémique et les obstacles structurels à l'égalité entre les genres.

ii. **Reconnaissance des diverses identités SOGIESC :** pour l'IPPF, la célébration et la reconnaissance des diverses personnes SOGIESC fait partie intégrante du tissu des droits humains. L'IPPF s'engage à œuvrer pour un monde où chacun et chacune peut jouir de sa sexualité et s'exprimer sans craindre de violence ou de discrimination, tant au sein de la Fédération que dans toute interaction avec elle. Cela signifie que l'inclusion, l'égalité et le respect de la diversité SOGIESC doivent être intégrés à tous les aspects du travail de l'IPPF.

iii. **Reconnaissance et valorisation de l'intersectionnalité des identités et des réalités :** L'IPPF estime qu'une vision globale et inclusive de la SDJSR nous oblige à examiner attentivement la manière dont les interactions entre les différents déterminants sociaux affectent l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive. L'intersectionnalité favorise cette prise en compte. Pour garantir l'égalité des résultats, et pas seulement l'égalité des chances, notre intérêt pour l'intersectionnalité dépasse les seuls chiffres.

Nous œuvrons pour le respect, la représentation, la participation et l'inclusion des points de vue des identités intersectionnelles – y compris les femmes, les filles et les personnes SOGIESC – en veillant à l'égalité des genres. Nous intégrons intentionnellement l'intersectionnalité dans tous les efforts d'engagement et d'autonomisation des jeunes. L'IPPF s'efforce en outre de mettre en place des systèmes et des structures égaux et équitables qui protègent les droits de toutes et tous, en particulier celles et ceux qui sont confronté-e-s à de multiples formes de discrimination. Nous soutenons l'autonomie corporelle pour toutes et tous en tant qu'élément essentiel de la justice de genre et de la SDJSR. .

iv. **Confirmation et intégration de notre engagement envers :**

a. **L'antiracisme et la décolonisation:** L'IPPF reconnait et examine de façon critique la réalité de son travail pour la SDJSR qui, tout comme l'aide internationale, existe dans un contexte persistant de racisme et colonialisme. Nous acceptons que le racisme s'entrecroise avec la discrimination fondée sur le genre pour induire des désavantages aggravés. Nous examinerons d'un œil critique les héritages racistes et coloniaux et l'eurocentrisme qui ont façonné, et continuent de façonner, les conceptions contemporaines du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre et de la sexualité, et nous nous efforcerons de les démanteler. Nos approches antiracistes et décoloniales de

la justice de genre doivent s'appuyer sur des pratiques féministes décoloniales qui examinent de manière critique les structures de pouvoir coloniales dans les récits et les cadres de genre tout en les démantelant. Nous devons remettre en question l'idée selon laquelle les cadres développés par le Nord global sont nécessairement universellement applicables.

b. **La dimension intergénérationnelle :** L'IPPF croit en une approche intergénérationnelle de la SDJSR incluant les besoins de tous les groupes d'âge. Nous tenons compte de la manière dont les perceptions et les stéréotypes liés à l'âge se recoupent avec ceux liés à la sexualité et au genre dans l'éventail des âges. En outre, l'IPPF reconnaît que la collaboration intergénérationnelle réunit divers points-de-vue, et qu'elle unit la sagesse et l'énergie créative des membres de notre mouvement à différents âges et étapes de leur vie.

c. **La justice pour les personnes handicapées :** L'IPPF reconnait le droit des personnes ayant un handicap à un accès équitable à des programmes, informations et services de SDJSR qui respectent leur confidentialité et leur dignité. Cela implique l'inclusion de toutes les formes de handicap (visibles et invisibles, temporaires ou permanents) et l'examen du handicap et de la discrimination fondée sur la capacité physique comme étant liés à d'autres systèmes d'oppression. Nous reconnaissons les systèmes multicouches qui affectent les femmes et les filles ayant un handicap et la nature genrée des réalités capacitistes auxquelles elles sont confrontées. Nous soulignons le droit de chaque être humain à prendre des décisions informées concernant son corps, sa sexualité et sa santé reproductive, sans coercition, discrimination ni violence.

d. **La reconnaissance des hommes et des garçons comme des alliés de la SDJSR :** L'IPPF s'engage à impliquer les hommes et les garçons en tant qu'alliés eu égard à notre action pour l'égalité des genres. Nous reconnaissons qu'ils ont une contribution inestimable à apporter pour remettre en question les systèmes et structures patriarcaux qui privilégient les hommes à tous les niveaux et ce, tout en reconnaissant l'histoire et les réalités actuelles d'hommes en tant qu'auteurs de violences, en particulier à l'encontre des femmes et des filles. Cependant, engager les hommes et les garçons en tant qu'alliés et partenaires signifie remettre en question les normes de genre traditionnelles qui perpétuent l'inégalité, démanteler les masculinités toxiques, veiller à promouvoir des masculinités positives en même temps que des approches fondées sur la responsabilité à l'égard des femmes, des filles et des personnes SOGIESC. Nous reconnaissons et prenons également en considération les besoins des hommes et des garçons dans leur diversité qui bénéficient de services car, eux aussi pâtissent des conséquences négatives des stéréotypes patriarcaux et autres. Nous évitons activement les approches d'engagement des hommes qui promeuvent la dépolitisation du travail sur l'égalité des genres, qui ne s'attaquent pas systématiquement aux causes profondes des normes patriarcales et sociales, ou qui peuvent aborder l'inégalité entre les genres comme une simple question de violence individuelle

v. **Libération du harcèlement et de la violence :** L'IPPF confirme son devoir de diligence consistant à veiller à ce que toutes et tous — membres du personnel, partenaires, client-e-s et autres personnes dotées de droits — soient à l'abri de toute forme de harcèlement et de violence sexuelle et sexiste (VSS) Cela inclut les formes de violence institutionnelles et systémiques, y compris la violence médicale, la coercition reproductive et la violence due à une négligence politique. Nous constatons

également que la VSS s'entrecroise avec d'autres formes de violence, affectant et ciblant de manière disproportionnée les femmes, les filles et les personnes SOGIESC. Nous soulignons le lien intégral entre l'absence de harcèlement et de violence et le bien-être physique et mental individuel et collectif.

vi. **Défense de l'égalité des genres dans les situations d'urgence humanitaire :** L'IPPF reconnait que dans le contexte de situations d'urgence aiguës et prolongées, les besoins en SDJSR, les risques de VSS, et les difficultés d'accès aux services et à un soutien augmentent. L'IPPF reconnaît en outre qu'historiquement, la prise de décision rapide et les préjugés non pris en compte des acteurs humanitaires ont vu les inégalités entre les genres se reproduire dans les interventions d'urgence, ont ajouté ou laissé sans réponse les risques d'exploitation et d'abus sexuels, ont favorisé l'exclusion des personnes minoritaires et ont laissé les organisations et intervenants locaux en dehors des processus de prise de décision. Lors de ses interventions humanitaires, l'IPPF s'engage à respecter l'égalité des genres dans ses services et programmes, dans ses politiques et pratiques de recrutement et de fidélisation de ses employé-e-s ainsi que dans sa coordination avec ses partenaires. La Fédération s'engage, d'une part, à garantir l'égalité de traitement de toutes les femmes, filles et personnes SOGIESC en tenant compte de leur genre et de leurs identités croisées et, d'autre part, à appliquer une optique intersectionnelle pour identifier les besoins et guider l'action humanitaire

vii. **Protection contre les réactions négatives institutionnelles et les récits anti-droits :** L'IPPF s'inquiète sérieusement de la menace mondiale croissante que représentent les mouvements anti-genre bien organisés et bien financés qui cherchent à attaquer l'autonomie corporelle des femmes, des filles et des personnes SOGIESC, à démanteler l'égalité des genres, la santé, la SDJSR, et à éroder les principes démocratiques. Leurs tactiques – par exemple la désinformation, la manipulation législative et la violence directe – sont connues et visent à ébranler les progrès réalisés concernant les droits des personnes SOGIESC, l'autonomie des femmes, l'intention étant de mettre un terme aux politiques inclusives. Nous sommes conscients de notre responsabilité de protéger les bénéficiaires de nos services, nos volontaires, notre personnel et nos partenaires contre ces menaces.

viii. **Renforcement du leadership et de la culture organisationnelle féministes :** L'IPPF affirme que les approches féministes de la vie, des systèmes et du leadership organisationnels ne se limitent pas à parvenir à une parité des genres. Il s'agit plutôt de transformer fondamentalement les relations de pouvoir au sein des organisations, les processus de prise de décision et les cultures institutionnelles. Ancrant son action dans les valeurs du féminisme intersectionnel, l'IPPF donne ainsi la priorité au démantèlement des structures patriarcales au sein de la Fédération et de ses diverses entités, à une redistribution équitable du pouvoir et à la création d'environnements où toutes et tous peuvent s'épanouir.

ix. **Apprentissage continu et responsabilisation :** l'IPPF réaffirme son engagement, en tant que Fédération, en faveur de l'apprentissage continu et de la responsabilisation. Il s'agit notamment de développer des dispositifs d'évaluation, d'adaptation et de réactivité aux diverses populations. Nous donnerons la priorité à l'implication des communautés dans le suivi et l'évaluation afin de les responsabiliser plus encore. Cela implique la mise en place de canaux de retours d'information des communautés et en adaptant nos stratégies, nos plans et nos priorités sur la base de ces retours et d'autres preuves émergentes. Ce faisant, nous visons à favoriser un environnement au cœur duquel figure l'apprentissage continu.

4. Chapitres de la politique

1. Représentation au sein des instances de gouvernance

1.1. La Fédération parvient à une représentativité équilibrée dans toutes les instances de décision et de direction où une représentativité inégale a été identifiée, à savoir :

1.1.1. les instances de gouvernance des Associations membres

1.1.2. le Conseil d'administration de l'IPPF, ses comités permanents et ses groupes de travail ;

1.1.3. le Comité des nominations et de la gouvernance de l'IPPF.

1.2. Lorsqu'un manque de représentation équilibrée au sein d'une instance de gouvernance est identifié, la Fédération met en œuvre des actions positives (*ou discrimination positive)* pour remédier à ces déséquilibres en :

1.2.1. faisant davantage d'efforts pour attirer, recruter et promouvoir les femmes et les personnes SOGIESC ;

1.2.2. donnant la préférence aux femmes éligibles, aux personnes SOGIESC, aux personnes ayant vécu des expériences en lien avec l'action de la Fédération, ainsi qu'à celles issues de groupes marginalisés, lorsqu'il y a le choix des candidat-e-s ;

1.2.3. veillant à budgétiser et allouer les ressources de façon équitable et sensible au genre pour répondre aux disparités systémiques.

2. Évaluations de genre et Budgétisation sensible au genre

Les évaluations et la budgétisation sensibles aux genre sont essentielles à l'intégration de l'égalité des genres dans toutes les sphères et aspects de la Fédération. Il s'agit de priorités structurelles, institutionnelles et de leadership. Pour ce faire, il convient :

2.1. de faire périodiquement des évaluations d'impact du genre de toutes les stratégies clefs de l'IPPF ;

2.2. de faire périodiquement d'autres évaluations et audits de genre afin de soutenir et d'évaluer l'intégration de la dimension de genre au sein de la Fédération, de ses programmes et de ses services.

2.3. d'investir dans la collecte et l'analyse des données afin de produire les preuves nécessaires à l'identification des carences, des opportunités et des marqueurs de succès dans l'approche intégrée de l'égalité de genre et la responsabilisation. La collecte de données doit impliquer les communautés locales et cibles afin de garantir la diversité de points de vue dans les ensembles de données. En outre :

2.3.1. Dans la mesure du possible, les données quantitatives et qualitatives collectées sont ventilées par sexe. Et lorsque cela est possible et ne comporte pas de risques, elles sont également ventilées par genre au-delà du binaire H/F, afin de refléter la diversité des autoidentifications.

2.3.2. Les données seront également ventilées en fonction de l'âge, du handicap et d'autres facteurs afin de tenir compte des identités croisées de telle sorte que les besoins spécifiques des individus et les obstacles auxquels celles et ceux-ci sont confronté-e-s sont identifiés et les réponses nécessaires pour y remédier sont effectivement prises.

2.3.3. Tous les efforts de collecte de données donnent la priorité à la sécurité et à la protection des données collectées et respecter la vie privée des personnes qui ont partagé leurs données.

3. L'égalité des genres dans la conception et la prestation des programmes et services

Les programmes et services doivent s'ancrer dans des actions qui remettent activement en question les inégalités et qui promeuvent des changements significatifs :

3.1. Les programmes et services sont conçus selon des approches participatives, guidées par les communautés, en partant de la base et incluant les jeunes conformément aux principes de la politique ; ils intègrent le plaisir, le consentement et le bien-être émotionnel, tout en tenant compte des réalités locales et des contextes culturels. Pour ce faire, il convient :

3.1.1. de mettre en place des dispositifs pour soutenir la participation égale et significative de personnes de tous âges et dans toute leur diversité — jeunes, filles, femmes et personnes SOGIESC. Cela comprend la prise en compte des barrières sociales, structurelles et institutionnelles pouvant empêcher la participation, même quand des opportunités se présentent.

3.1.2. de donner la priorité à la voix des groupes raciaux et ethniques marginalisés à l'aide d'une approche intersectionnelle qui répond explicitement à la façon dont la race s'entrecroise avec d'autres systèmes d'oppression dans l'offre de services ;

3.1.3. de veiller à ce que les programmes et services remettent en question les normes sociales toxiques qui limitent l'accès et érodent l'égalité des genres, comme par exemple la préférence pour les fils, le mariage précoce et forcé, les violences domestiques et entre partenaires intimes, de même que les mutilations génitales féminines (MGF) et/ou l'excision ;

3.1.4. de veiller à ce que la conception et la prestation des programmes et services répondent effectivement aux besoins des personnes confrontées à des systèmes d'oppression multiples et croisés, ainsi qu'aux besoins des personnes confrontées à des défis uniques exigeant un soutien et des soins spécifiques – y compris les personnes privées de soins, comme par exemple en cas de grossesse ou de stérilisation forcées.

3.1.5. de renforcer les compétences du personnel eu égard à l'approche intégrée de l'égalité de genre et aux approches transformatrices de genre qui améliorent l'accès aux services et aux droits humains des personnes et des communautés ;

3.2. Les programmes et services mettent en place, et se conforment à, des politiques et dispositifs de protection pour les individus et groupes les plus exposés à la stigmatisation, à la discrimination et aux abus, notamment les personnes ayant un handicap, celles vivant avec le VIH, les travailleur-euse-s du sexe, les personnes intersexuées et/ou transgenre, les consommateur-trice-s de drogues, les personnes en institution, ainsi que les victimes de trafic humain sexuel ;

3.3. Toutes les politiques internes qui conditionnent l'accès aux services tels que l'IVG, la contraception ou les soins d'urgence obstétrique au consentement de l'époux ou du partenaire seront abolies.

3.4. La conception et l'offre d'autres programmes et services doivent être ancrés dans des pratiques féministes et décoloniales, qui reconnaissent l'impact historique et systémique du racisme et du colonialisme au sein de l'aide internationale et du cadre de la SDJSR. Pour ce faire, il convient de :

3.4.1 mettre en place des garde-fous pour prévenir les abus, le harcèlement, la violence issus de l'héritage colonial, comme l'exploitation et les abus sexuels dans des contextes humanitaires et d'urgence.

3.4.2 prendre en considération les communautés locales et autochtones et faire entendre leur voix dans la conception et la mise en œuvre des programmes et services.

4 Approche intégrée de l'égalité de genre et Responsabilisation

Ces deux dimensions sont essentielles pour intégrer les considérations de genre à tous les aspects de l'action de la Fédération, de la conception programmatique aux processus, en passant par les méthodes de travail. Elles doivent également être mises en avant comme des priorités structurelles, institutionnelles et de leadership.

4.1. L'investissement dans la collecte et l'analyse des données est crucial si l'on veut produire les preuves nécessaires à l'identification des carences, des opportunités et des marqueurs de succès dans l'approche intégrée de l'égalité de genre et la responsabilisation. Il est capital que les processus utilisés pour y parvenir incluent les communautés locales afin de garantir la diversité de points de vue dans les ensembles de donnée. En outre :

4.1.1. Dans la mesure du possible, les données quantitatives et qualitatives collectées seront ventilées par sexe. Et lorsque cela est possible et ne comporte pas de risques, elles doivent également être ventilées par genre au-delà du binaire H/F, afin de refléter la diversité des autoidentifications.

4.1.2. Les données seront également ventilées en fonction de l'âge, du handicap et d'autres facteurs afin de tenir compte des identités croisées. Cette approche permet d'identifier les besoins spécifiques, les obstacles auxquels les personnes sont confrontées et les réponses nécessaires pour y remédier efficacement.

4.1.3. Tous les efforts de collecte de données doivent donner la priorité à la sécurité et à la protection des données collectées et respecter la vie privée des personnes qui ont partagé leurs données.

4.2. Des politiques et processus favorables doivent être mis en place pour garantir la participation égale et significative de toutes les personnes dans toute leur diversité, et lever les barrières sociales, structurelles et institutionnelles. Cela comprend :

4.2.1. l'intégration de l'approche intégrée de l'égalité de genre dans toute la Fédération au moyen de dispositifs qui soutiennent l'adoption et la mise en œuvre de la présente politique.

4.2.2. le renforcement de la responsabilisation institutionnelle grâce à une budgétisation intégrative du genre, des audits de genre et des ressources humaines dédiées ayant une expertise sur les questions de genre.

4.2.3. la facilitation du partage des connaissances en donnant aux Associations membres, au Secrétariat et aux autres partenaires l'occasion d'échanger les meilleures pratiques et d'apprendre les uns des autres.

4.2.4. la mise mettre en place des garde-fous pour prévenir les abus, le harcèlement, la violence issus de l'héritage colonial, comme l'exploitation et les abus sexuels dans des contextes humanitaires et d'urgence.

5 L'égalité des genres sur le lieu de travail

La Fédération veille à ce que toutes les politiques en vigueur sur les lieux de travail sont conformes à cette politique. Notamment, la Fédération :

5.1. veille à la diversité, d'identité et d'expériences, de ses personnels et volontaires qui sont représentatifs des diverses communautés que sert l'IPPF.

5.2. met en place des dispositifs pour soutenir la participation égale et significative de personnes de tous âges et dans toute leur diversité — jeunes, filles, femmes et diverses personnes SOGIESC – et elle prend en compte les barrières sociales, structurelles et institutionnelles pouvant empêcher la participation, même quand des opportunités se présentent.

5.3. met en œuvre des politiques appuyant l'approche intégrée de l'égalité de genre et qui s'appliquant de manière égale à tous les membres du personnel, indépendamment de leurs genre, orientation sexuelle, identité de genre, de son état civil ou bien du fait qu'il/elle soit ou non en couple. Cela comprend, sans s'y limiter, les soins ou le congé menstruels, le congé parental et l'accès aux équipements, l'égalité des avantages sociaux, l'égalité de rémunération et les systèmes salariaux et de récompenses.

5.4. offre aux personnes occupant des fonctions de supervision des possibilités de renforcer leur capacité à adopter une approche transformatrice de genre, intersectionnelle et antiraciste dans le cadre de leur travail et de leurs fonctions de supervision et/ou de direction.

5.5. donne la priorité au recrutement de personnes qui font preuve d'un engagement fort en faveur de la justice de genre et d'une compréhension claire des questions essentielles au travail et à l'action de la Fédération. Au-delà des compétences techniques et des qualifications formelles, l'accent doit être mis sur l'attitude, les valeurs et l'approche des candidat-e-s en matière d'égalité des genres, afin de s'assurer qu'ils/elles contribuent activement à un environnement de travail transformateur et inclusif.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1995
Amendée par le Conseil d'administration en juin 2025

POLITIQUE 1.4

1.4 ATTRIBUTIONS DU/DE LA PRESIDENT-E ET DU/DE LA VICE-PRESIDENT-E DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le/la Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF

1. Qualités et attributs

i. Connaissance opérationnelle étendue de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR); engagement personnel envers les objectifs et les buts de l'IPPF.

ii. Leadership éthique et intègre, soutenu par une expertise confirmée et un engagement affirmé en faveur de/au profit de la santé, des droits humains et/ou de l'égalité des genres et des races et de la non-discrimination, tant à l'échelon national qu'international. Connaissance approfondie de la société civile, du féminisme, de la philanthropie, de la communauté des donateurs et/ou du système multilatéral avec la capacité de conseiller et d'orienter la/le DG.

iii. Expérience personnelle au sein d'entités de gouvernance, avec une bonne connaissance des meilleures pratiques associées – y compris en ce qui concerne des réunions en distanciel efficaces. Un engagement avéré à respecter la séparation et la complémentarité des rôles entre l'exécutif et la gouvernance. Compréhension de l'importance d'un partenariat résilient, solidaire et mutuellement respectueux avec un-e DG professionnel-le, et capacité à mettre en œuvre un tel partenariat.

iv. Capacité à inspirer et à soutenir d'autres responsables/leaders de la gouvernance (vice-président-e, président-e-s de comités, membres du Conseil d'administration) afin qu'ils/elles s'acquittent de leur rôle et de leurs responsabilités en respectant des standards identiques. Capable d'élaborer des approches de leadership participatif, en particulier avec le/la vice-président-e tout en prêtant attention au rôle des jeunes administrateur-rice-s. Valorise et recherche la diversité des points de vue et des expériences, en établissant une philosophie d'inclusion, d'équité et de responsabilité mutuelle. Capacité à présider et à résoudre des délibérations complexes au sein de forums multipartites avec discernement, en menant à bien les discussions, en faisant preuve de tact, de discrétion et d'impartialité.

v. Expérience dans le soutien, l'accompagnement et la valorisation d'un personnel professionnel hautement performant ; volonté d'établir un partenariat ouvert et favorable à la mise en œuvre [des mesures, activités, missions, etc…] avec le DG en tant qu'unique supérieur hiérarchique direct du Conseil d'administration. Pratique une écoute active et est capable de comprendre les problèmes du point de vue de l'exécutif et d'adapter sa propre position en conséquence. Expérience des process de changement organisationnel et de la gestion de crise ; capacité à réagir avec souplesse, à poser les bonnes questions, à soutenir la prise de risques calculés et à faire preuve de résilience en cas de résistance.

vi. Capacité à contribuer à rehausser le profil et la réputation de la Fédération, à agir en tant que porte-parole de la Fédération et à représenter l'IPPF dans des forums nationaux, régionaux et internationaux. Aptitude avérée à communiquer avec des publics divers, depuis la clientèle des services, les activistes et les militant-e-s jusqu'aux politiciens, parlementaires et donateurs.

vii. Est prêt-e à faire preuve de souplesse et à répondre à des demandes multiples, en consacrant suffisamment de temps et d'énergie à sa fonction (soit un jour par semaine

tout au long de l'année et deux semaines entières pour les réunions en présentiel) tout en étant disponible pour apporter un soutien aux autres leaders de la gouvernance et au/à la PDG/DG.

2. Responsabilités

i. Etablir l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale avec le/la Directeur-rice général-e.

ii. Présider les réunions du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale.

iii. Veiller à ce que les nouveaux-elles administrateur-rice-s soient bien informé-e-s et qu'ils/elles reçoivent toute la documentation nécessaire : les plans stratégiques, le manuel de politiques, et les informations budgétaires par exemple.

iv. Sous la direction du Comité des nominations et de la gouvernance, contribuer utilement à l'évaluation du Conseil d'administration.

v. Avec le Comité des nominations et de la gouvernance prendre l'initiative de l'organisation de l'Assemblée générale.

vi. Le cas échéant, présider les réunions des commissions et sous-comités du Conseil d'administration.

vii. Assister à la réunion annuelle des donateurs de l'IPPF.

viii. Assurer un soutien pour les activités de plaidoyer et de mobilisation de ressources au nom de la Fédération en tant que porte-parole et leader, parmi lesquelles : visites aux donateurs et donateurs potentiels de l'IPPF ; participation aux réunions des Assemblées régionales et Forums régionaux des jeunes ; visites aux Associations membres et à leurs activités ; représenter l'IPPF lors de réunions internationales, dont celles de l'ONU et autres réunions officielles.

ix. Veiller à ce que la bonne gouvernance, les meilleures pratiques et les éventuels conflits d'intérêts soient compris, pris en compte et respectés par le Conseil d'administration, ses Comités, l'Assemblée générale et les volontaires de l'IPPF.

x. Participer aux réunions des comités de sélection pour la nomination du/de la Directeur-rice général-e, des Directeur-rice-s des divisions du Bureau de Londres et des Directeur-rice-s régionaux.

xi. Veiller à ce que soutien et conseils soient offerts au/à la Directeur-rice général-e, selon les cas.

xii. Initier l'évaluation annuelle du /de la Directeur-rice général-e et y participer.

xiii. Se concerter avec le/la Directeur-rice général-e afin de toujours avoir un éclairage global sur les affaires de l'IPPF.

xiv. Faciliter le changement et traiter des conflits au sein du Conseil d'administration, de l'Assemblée générale et de l'IPPF, en concertation avec le/la Directeur-rice général-e afin d'en garantir la réussite.

xv. Donner des directions au Conseil d'administration et à l'Assemblée générale eu égard à l'orientation de la politique de la Fédération.

xvi. Veiller à ce que la mise en œuvre des décisions soit clairement assignée et suivie.

xvii. Veiller à ce que les affaires soient traitées et que les décisions soient prises et dûment documentées.

3. Relationnel

i. Consulter, et collaborer avec, le/la Directeur-rice général-e afin de résoudre les problèmes. Ceci requiert sincérité, confiance et soutien.

ii. Instaurer le même type de relations avec les administrateur-rice-s de l'IPPF, les membres des Comités du Conseil, le Comité des nominations et de la gouvernance et le/la Président-e de l'IMAP.

4. Eligibilité

i. Les nominations à la présidence peuvent être faites par les administrateur-rice-s issu-e-s des membres de l'IPPF ou issu-e-s de l'extérieur de la Fédération.

ii. Aucune personne de moins de 18 ans ne peut être considérée comme candidate, et la loi disqualifie certaines personnes qui ne peuvent servir comme administrateur-rice-s d'organisme de bienfaisance, y compris toute personne décrite à la section 72(1) de la Loi sur les organismes de bienfaisance britannique de 1993. Ceci inclut :

a. toute personne condamnée pour infraction relevant de l'escroquerie ou de la malhonnêteté, à moins que cette condamnation ait été menée à terme ;
b. toute personne faillie non réhabilitée ;
c. toute personne ayant été relevée de ses fonctions d'administrateur d'un organisme de bienfaisance pour raison d'action fautive ou d'abus de biens sociaux par la justice ou les Commissaires ;
d. toute personne sous le coup d'un ordre de suspension en vertu du Company Directory Disqualification Act (Loi sur la suspension du registre des sociétés). »

Le/la Vice-Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF

5. Qualités et attributs

i. Une bonne connaissance de l'IPPF et un engagement personnel envers les buts et objectifs de la Fédération.
ii. Une efficacité démontrée, d'une part en tant que leader dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive, y compris la planification familiale, et de l'autre en tant qu'avocat de cette cause à l'échelon national et à l'échelon international
iii. Assez de temps à consacrer à appuyer le/la Président-e dans la direction du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale, à une collaboration avec les Comités du Conseil, le Comité des nominations et de la gouvernance et le/la Directeur-rice général-e et à la représentation de l'IPPF auprès d'organisations et instances nationales, régionales et internationales.
iv. L'aptitude à communiquer avec les femmes et hommes politiques, les parlementaires, les donateurs et la société civile en général.
v. L'aptitude à inspirer les membres du Conseil d'administration pour qu'ils/elles remplissent leurs rôles et assument leurs responsabilités.
vi. Une conscience politique et la faculté, en l'absence du/de la Président-e du Conseil, de présider les réunions du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale avec efficacité et de guider les administrateur-rice-s et l'Assemblée tout au long de l'ordre du jour.
vii. Une aisance dans le contact avec tous les membres du Conseil d'administration et Comité des nominations et de la gouvernance ; les Comités du Conseil et

l'Assemblée générale, ainsi qu'avec les Assemblées régionales, les Forums des jeunes et le personnel du Secrétariat à tous les échelons.

viii. L'aptitude à cultiver des relations professionnelles avec le/la Directeur-rice général-e qui respectent les positions de chacun.
ix. Fait preuve du désir de diriger.
x. Compétences en leadership – un jugement bon et indépendant
xi. Expérience en matière de présidence d'un conseil de gouvernance ou d'un comité.
xii. Tact, diplomatie et sagesse selon les situations.
xiii. bonnes compétences interpersonnelles et en communication
xiv. Capable de susciter la confiance, l'honnêteté, le soutien, l'ouverture et la confiance.
xv. Impartialité, esprit de justice et capacité à respecter la confidentialité.
xvi. Connaissance du type d'activités de l'IPPF ; une implication au sein du secteur des ONG et d'autres réseaux est désirable.
xvii. Respect pour toutes et tous.
xviii. Ne craint pas de dire ce qu'il/elle pense et en est capable.

6. Responsabilités

En plus des responsabilités décrites pour les membres du Conseil d'administration, on attend du/de la Vice-président qu'il/elle :

i. Assume les responsabilités du/de la Président-e du Conseil d'administration lorsque ce/cette dernier-ère n'est pas disponible

ii. Travaille en collaboration avec le/la Président-e du Conseil et serve de premier point de contact pour s'assurer que tous les comités de gouvernance sont organisés, fonctionnels et productifs en fonction des rôles et responsabilités décrits dans leurs attributions

iii. Travaille en collaboration avec le/la Président-e du Conseil d'administration, le/la Président-e du Comité des nominations et de la gouvernance et le/la Directeur-rice général-e :

a) sur les questions et les activités liées à la vision et à la planification stratégiques à court et à long terme de l'IPPF
b) afin de veiller à ce que les membres du Conseil comprennent les politiques et les procédures qui guident l'action de l'IPPF
c) sur l'engagement des donateurs afin d'améliorer la levée de fonds, le développement des activités et la visibilité de l'IPPF.

iv. À la demande du/de la Président-e, représenter l'IPPF lors d'événements et de réunions.
v. S'acquitter de toute autre responsabilité à la demande du/de la Président-e du Conseil.

7. Relationnel

i. Soutenir le/la Président-e du Conseil et, en son absence, assumer ses responsabilités.
ii. Consulter, et collaborer avec, le/la Directeur-rice général-e afin de résoudre les problèmes. Ceci requiert franchise, confiance et soutien.

iii. Instaurer le même type de relations avec les administrateur-rice-s de l'IPPF, les membres des Comités du Conseil, le Comité des nominations et de la gouvernance et le/la Président-e de l'IMAP.

8. Eligibilité

i. Les nominations à la vice-présidence peuvent être faites par les administrateur-rice-s issu-e-s des membres de l'IPPF ou issu-e-s de l'extérieur de la Fédération.
ii. Aucune personne de moins de 18 ans ne peut être considérée, et la loi disqualifie certaines personnes qui ne peuvent servir comme administrateur-rice-s d'organisme de bienfaisance, y compris toute personne décrite à la section 72(1) de la Loi sur les organismes de bienfaisance britannique de 1993. C'est-à-dire :
    a) toute personne condamnée pour infraction relevant de l'escroquerie ou de la malhonnêteté, à moins que cette condamnation ait été menée à terme ;
    b) toute personne faillie non réhabilitée ;
    c) toute personne ayant été relevée de ses fonctions d'administrateur d'un organisme de bienfaisance pour raison d'action fautive ou d'abus de biens sociaux par la justice ou les Commissaires ;
    d) Toute personne sous le coup d'un ordre de suspension en vertu du Company Directory Disqualification Act (Loi sur la suspension du registre des sociétés). »

9. Procédures de nomination pour les postes de membres du Bureau de l'IPPF / dirigeants honoraires

Une personne ne peut être nommée que pour l'une des positions de dirigeants honoraires à la fois.

10. Procédure d'élection du/de la Président-e et du de la Vice-président-e du Conseil d'administration

i. La procédure de nomination et d'élection du/de la Président-e et du/de la Vice-président-e du Conseil d'administration est en conformité avec les Règlements de procédure.
ii. Lorsqu'il analyse les candidat-e-s aux postes de Président-e du Conseil d'administration et de Vice-président-e, le Comité des nominations et de la gouvernance doit veiller à ce que les personnes par lui recommandées possèdent les qualités et attributs attendus à ces postes et qu'ils/elles sont capables de s'acquitter des responsabilités inhérentes à ce poste.
iii. Le Conseil d'administration a le pouvoir d'élire le/la candidat-e approprié-e à la présidence du Conseil d'administration.

11. Equipe de réponse rapide

Lorsqu'il s'agit de traiter de questions d'urgence, le/la Président-e du Conseil d'administration, le/la Vice-président-e et le/la Directeur-rice général-e fonctionnent comme une équipe de « réponse rapide ». Sera également inclus-e à cette équipe le/la Directeur-rice régional-e de la Région affectée, sauf lorsque le/la Directeur-rice général-e estime la présence de celui/celle-ci inappropriée.

Adoptée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2002
Dernièrement amendée par le Conseil d'administration en juin 2025

POLITIQUE 1.5

1.5 ATTRIBUTIONS DU CONSEIL JURIDIQUE HONORAIRE

1. Rôle

En tant que volontaire, exercer la fonction d'avocat-conseil de la Fédération en ce qui concerne les questions juridiques et institutionnelles.

1. Fonctions

i. Prodiguer des conseils à la Fédération, lorsque nécessaire sur des sujets de nature légale and institutionnelle, en tenant compte de l'incorporation de la Fédération dans le cadre du parlement et des lois du Royaume-Uni sous l'égide desquelles la Fédération opère;
ii. Agir en tant que consultant et personne-ressource juridique au cours des réunions des organes centraux de la Fédération lorsqu'il s'agit d'interpréter les instruments juridiques fondamentaux qui la gouvernent (Loi de 1977 et Règlements de l'IPPF, Règlements de procédure, Politiques et Normes des membres si nécessaire) et, d'une manière générale, en ce qui concerne les questions juridiques et de procédure, selon qu'il convient ;
iii. Seconder le/la Président-e du Conseil d'administration et le/la Directeur-rice général-e lors des réunions des instances de gouvernance de la Fédération eu égard aux questions de procédure, ayant trait aux modalités de la conduite des affaires et aux responsabilités du/de la Président-e du Conseil d'administration et des membres en relation avec les réunions ;
iv. revoir, pendant les réunions, le texte des résolutions adoptées afin d'en vérifier la constitutionnalité en vertu de la Loi de 1977 et des Règlements de l'IPPF, des Règlements de procédures et des lois du Royaume-Uni ; et conseiller le/la Président-e sur toute reformulation légalement requise.

2. Mandat

Le Conseil juridique de la Fédération, nommé par le Conseil, exerce au maximum deux mandats, chacun d'une durée de trois ans. Si le poste devient vacant pour une raison quelconque, un-e remplaçant(e) doit être nommé(e) dans l'immédiat.

3. Titres *(souhaitable)*

i. Études juridiques, de préférence dans le cadre du système légal anglais, compte tenu du fait que la loi de 1977 de l'IPPF a été promulguée par le Parlement britannique et que d'autres lois britanniques régissent les opérations de la Fédération (Loi sur les organismes de bienfaisance, Loi sur les sociétés, Code des impôts);
ii. Connaissance du système de l'IPPF et de son cadre constitutionnel ;
iii. Connaissance approfondie ou expérience des questions de procédures en général, et plus spécifiquement des règles de procédure qui régissent les discussions et l'adoption de mesures en groupe au cours de réunions.

iv. Connaissance spécifique des Règlements de procédure de l'IPPF – spécialement conçus pour s'appliquer aux réunions des instances de gouvernance ou comités du Conseil quel qu'ils soient et de tout autre comité, commission, panel et sous-groupes établis par le Conseil d'administration et/ou l'Assemblée générale.

4. Procédure de nomination

i. Le Comité des nominations et de la gouvernance lance un appel à candidatures au moins trois mois avant l'expiration du mandat du Conseiller juridique en poste. Cet échéancier sera omis en cas d'une vacance occasionnelle qui nécessite un processus rapide.
ii. Le processus de candidature suit le dispositif fixé par le Comité des nominations et de la gouvernance.
iii. À la clôture de l'appel à candidatures, le Comité examine toutes les candidatures reçues à la lumière des attributions du Conseil juridique et soumet au Conseil d'administration toutes les candidatures valides à fins de décision.
iv. Le Conseil d'administration nomme le/la nouveau/elle Conseil juridique après avoir procédé à un vote.
v. Le/la candidat-e ayant obtenu la majorité des voix des administrateur-rice-s présents à une réunion du Conseil est déclaré nommé-e.
vi. Dans le cas d'un-e seul-e candidat-e, si celui-ci/celle-ci convient, il n'y a pas de vote et le/la candidat-e est déclaré-e nommé-e par acclamation.

Adoptée par le Conseil central en 1984
Amendée par le Conseil de gouvernance en mai 2020.

POLITIQUE 1.6

1.6 ASSEMBLÉE GÉNERALE - ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1 L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi .

1.2 La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance[4] (CNG) rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3 La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Objectif

2.1 Sous réserve de ces Règlements, l'Assemblée générale sera l'instance de gouvernance suprême de la Fédération internationale de planification familiale.

3. Composition

3.1 L'Assemblée générale est composée des Associations membres (de plein droit et associées).

3.2 Les délégations des Associations membres de plein droit comptent normalement le/la Président-e du Conseil d'administration de l'instance de gouvernance de l'AM ou un-e autre représentant-e de la gouvernance, un-e représentant-e des jeunes et le/la Directeur-rice exécutif-ve. Les délégations des AM associées ne comptent normalement que deux représentant-e-s.

[4] Voir les attributions du Comité des Nominations et de la gouvernance

4. Rôle :

4.1L'Assemblée générale s'acquitte des fonctions suivantes :

a) Revoir et approuver la direction stratégique générale de la Fédération
b) Contribuer aux politiques et aux décisions du Conseil d'administration
c) Adopter et amender les Règlements et Règlements de procédure de la Fédération
d) Confirmer ou rejeter tout amendement aux Règlements de procédure proposé par le Conseil d'administration
e) Scruter l'action du Conseil d'administration et celle du/de la Directeur-rice général-e, ainsi que la performance financière de l'IPPF
f) Recevoir les rapports du Comité des nominations et de la gouvernance
g) Nommer les membres du Comité de la gouvernance et des nominations, après rotation.
h) Confirmer les nominations au Conseil d'administration.
i) A la demande d'une majorité des deux tiers de ses membres de plein droit, révoquer un-e ou plusieurs administrateur-rice-s du Conseil d'administration.

5. Réunions, quorum, droits de vote et majorités requises

5.1 L'Assemblée générale se réunit en session ordinaire une fois tous les trois ans.

5.2 L'Assemblée générale est présidée par le/la Président-e du Conseil d'administration .

5.3 Le quorum est de 50% + 1 du nombre total d'Associations membres de pleins droits actives à la date de l'Assemblée générale.

5.4 Sont habilitées à voter lors de l'Assemblée générale les Associations membres de plein droit mais non les membres associés.

5.5 Chaque Association membre représentée à l'Assemblée générale et habilitée à voter dispose d'une voix.

5.6 Les AM qui ne sont pas du tout représentées ou ne sont représentées à l'AG que par un membre du personnel sont tenues d'exercer leurs droits de vote par le biais d'une procuration.

5.7 Une Association membre peut donner pouvoir à une autre AM de son choix tant que celui-ci est donné avant le début de la réunion. Aucune AM ne peut détenir plus d'un pouvoir.

5.8 Les décisions de l'Assemblée générale sont prises à la majorité simple des Associations membres de plein droit enregistrées et votant, pouvoir compris, sauf disposition contraire dans les Règlements de l'IPPF. Les Associations membres participant en distanciel peuvent être autorisées à exercer leur droit de vote dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsqu'une catastrophe naturelle ou un bouleversement politique a eu pour conséquence leur absence.

5.9 La décision par l'Assemblée générale de révoquer un-e ou plusieurs administrateur-rice-s du Conseil d'administration nécessite un vote à la majorité des deux tiers de tous les membres.

Assemblée générale extraordinaire

5.10 Une Assemblée générale extraordinaire peut être convoquée par le Conseil d'administration ou à la demande des deux tiers des Associations membres de pleins droits.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 1.7

1.7 COMITE DES NOMINATIONS ET DE LA GOUVERNANCE - ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1 L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.2 La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3 La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Objectif

Relevant de l'Assemblée générale, le Comité des nominations et de la gouvernance a pour objet :

2.1 de recruter les membres du Conseil d'administration conformément aux directives convenues[5] , y compris le planning de la relève

2.2 de superviser un processus annuel d'évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses membres

2.3 de recruter les membres des Comités permanents en liaison avec le/la Président-e du Conseil d'administration du Conseil

2.4 d'évaluer l'efficacité des comités permanents, et effectue sa propre auto-évaluation ainsi qu'il est établi au point 3.3

2.5 d'examiner périodiquement les Règlements de procédure et faire des recommandations au Conseil

2.6 de veiller à ce que la Fédération adhère et fonctionne conformément aux meilleures pratiques de gouvernance.

3. Principales responsabilités et tâches du Comité

[5] Des détails sur la composition et la sélection du conseil d'administration et des comités figurent à l'annexe 1.

3.1 Le Comité est investi des prérogatives, fonctions et responsabilités suivantes :

3.2 Recruter les administrateur-rice-s et membres de Comités conformément à des directives claires et approuvées, dont le planning de la relève ;

3.3 Surveiller le processus d'évaluation régulière de l'efficacité du Conseil et de ses membres, de tous les Comités permanents du Conseil et lui-même

3.4 Revoir périodiquement les Règlements et Règlements de procédure et veiller à ce que le Conseil y adhère et fonctionne conformément aux meilleures pratiques de gouvernance

3.5 Rendre compte à l'Assemblée générale de la mise en œuvre et de l'efficacité des questions indiquées aux paragraphes 3.2 et 3.3

4. Membres du Comité des nominations et de la gouvernance

4.1 Le Comité est composé de 7 membres, dont au moins 50% de femmes et au moins 20% de jeunes de moins de 25 ans au moment de leur nomination.

4.2 Une majorité des membres sont issus des Associations membres.

4.3 Les membres du Comité remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis. Les membres du Comité sont des personnes avec une expérience pertinente des questions d'affiliation et de droit.

4.4 Aucun-e employé-e du Secrétariat ou d'une Association membre de l'IPPF ne peut siéger au Comité.

4.5 Tous les trois ans, au moins deux membres (2/7) quittent le Comité selon le principe de rotation. La nomination des membres au CNG incombe au Comité lui-même. Les personnes nommées sont ensuite proposées à l'Assemblée générale à fins d'approbation.

4.6 Un-e employé-e retraité-e, un-e ancien-ne employé-e ou un agent (soit une personne qui a le pouvoir d'agir au nom d'une autre personne ; il s'agit d'employé-e-s, de sous-traitants, de conseillers professionnels, etc.) du Secrétariat ou d'une Association membre ne peut postuler à devenir membre du CNG qu'après qu'un an se soit écoulé à compter de la date de la fin de son contrat de travail.

4.7 Un ancien membre, ou un membre actuel du CNG, ne peut candidater à un poste d'employé au sein du Secrétariat ou d'une Association membre qu'après qu'une période de 12 mois se soit écoulé à compter de la date de la fin de son mandat au sein du CNG.

5. Mandat

5.1 La durée des mandats des membres du Comité est de trois ans, avec la possibilité d'être réélu-e une fois, soit un maximum de deux mandats, ou six ans, avant qu'il/elle ne soit obligé-e de se retirer du Conseil selon le principe de rotation. Après avoir rempli deux mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau.

5.2 Les membres du Comité doivent répondre aux critères suivants afin d'être reconduits : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.

5.3 Les mandats des membres sont échelonnés afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité. Le/la Président-e du Conseil d'administration peut déterminer l'ordre de la rotation des membres.

6. Présidence du Comité

6.1 Présidence

a) Le/la Président-e du CNG est l'un des membres du Comité et il/elle est nommé-e par ses pairs.

b) Le/la Président-e dirige le Comité afin de lui permettre de réaliser son objectif, préside les réunions du Comité en veillant à ce que les affaires soient traitées, les décisions prises et dûment consignées dans un procès-verbal et la mise en œuvre des décisions clairement assignée et surveillée.

6.2 Vice- Présidence

a) Le/la Vice - Président-e du CNG est l'un des membres du Comité et il/elle est nommé-e par ses pairs.

b) Le/la Vice-président-e assume les responsabilités du/de la Président-e lorsque celui-ci/celle-ci est indisponible ou à sa demande, et s'acquitte de toute autre responsabilité par lui/elle requise.

c) Il/elle collabore avec le/la Président-e du CNG, le/la Président-e du Conseil d'administration, le/la Directeur-rice général-e ou leurs représentant-e-s.

7. Réunions du Comité et quorum

7.1 Le Comité se réunit au moins deux fois par an, ou plus si nécessaire, et suit un ordre du jour formel qui aura été communiqué avant la réunion.

7.2 Les réunions de ce Comité peuvent se tenir en personne (pas plus de deux fois par an) ou par des moyens électroniques appropriés approuvés par le Conseil et permettant à tou-te-s les participant-e-s de communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.

7.3 Quatre membres du Comité présents en personne ou par moyens électroniques constituent un quorum.

7.4 Toutes les réunions sont présidées par le/la Président-e du Comité. Si ce dernier ou cette dernière ne peut assister à la réunion, il est attendu de celui/celle-ci qu'il/elle nomme un autre membre pour présider la réunion.

7.5 Les questions débattues lors des réunions du Conseil sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire dans les Règlements ou Règlements de procédure de l'IPPF. Chaque membre du Comité dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e du Conseil d'administration de l'assemblée a voix prépondérante.

7.6 Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Comité.

7.7 Le Comité peut, à la majorité simple, prendre des décisions entre ses réunions régulières par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique).

8. Revue

Ces attributions doivent être revues et actualisées régulièrement conformément à la politique générale.

Annexe 1

Composition et sélection du Conseil d'administration et des Comités

1. Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de 15 administrateur-rice-s, dont neuf issus des membres de l'IPPF, choisis parmi les candidatures soumises par les volontaires, et six administrateur-rice-s externes. Tous les administrateur-rice-s remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis par le Comité de la gouvernance et des nominations. Il est composé d'au moins 20% d'administrateur-rice-s de moins de 25 ans au moment de leur élection et au moins 50% de femmes ;

Eu égard à la composition globale du Conseil, les deux points suivants doivent être également pris en compte :

- Diversité géographique
- Représentation des populations vulnérables et à risque

Les critères de sélection des administrateur-rice-s – en tant que particulier - invités à siéger au Conseil et à ses Comités doivent inclure une expérience dans un ou plusieurs des domaines suivants :

- Leadership dans les SDSR
- Gouvernance au niveau international ou national
- Expérience de cadre supérieur
- Mise en place de programmes
- Contrôle et surveillance financiers
- Gestion des risques
- Expertise juridique
- Levée de fonds et mobilisation des ressources
- Plaidoyer et collaboration avec les gouvernements
- Réseaux de jeunes et activisme des jeunes
- Prestation de services pair-à-pair
- Autres compétences, expériences et attributs pertinents à la gouvernance mondiale.

2. Sélection des administrateur-rice-s et des membres des Comités

Le Comité des nominations et de la gouvernance est responsable du recrutement des candidats au CA et aux Comités permanents et doit veiller à ce que les procédures de recrutement soient ouvertes et transparentes.

Le recrutement des administrateur-rice-s et des membres des Comités est sujet à un processus rigoureux avec appel à nominations à l'échelle mondiale par le biais des AM et, lorsque cela est pertinent, à l'extérieur du périmètre IPPF. L'appel à nominations spécifie des critères clairs et mesurables pour chacun des postes annoncés, tout en tenant compte de la composition du Conseil et de celle des Comités et des manques spécifiques existant à un moment donné. Une matrice de compétences sera largement diffusée afin que les candidat-e-s soient bien clairs quant à ce qui est attendu d'elles et eux. Des précisions leur sont également données sur le temps à consacrer, et les disponibilités à donner, dans l'exécution de leurs devoirs – y compris pour les rôles de Président-e du Conseil d'administration et des Comités permanents.

3. Reconduction des administrateur-rice-s et des membres des Comités

Aucun-e administrateur-rice ni membre de Comités ne peut être assuré-e que sa reconduction pour un second mandat est automatique.
Les administrateur-rice-s et membres du Comité doivent répondre aux critères suivants afin d'être reconduits : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.

A chaque fin de mandat, le Comité des nominations et de la gouvernance, en concertation avec le/la Président-e du Conseil d'administration , détermine si l'administrateur-rice /le membre du Comité répond aux conditions lui permettant d'envisager de se représenter pour un second mandat.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

Amendée par le Conseil d'administration en juin 2026

1.8 CONSEIL D'ADMINISTRATION - ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1. L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le Secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.2. La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance[1] (CNG) rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3. La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Cet objectif stratégique est surveillé par le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et approuvé par l'Assemblée générale (AG).

1.4. Le Conseil définit la politique et l'orientation stratégique générale de l'IPPF dans l'intérêt des Associations membres et des personnes qu'elles servent.

1.5. Le Conseil rend des comptes à l'Assemblée générale.

1.6. Le Conseil est composé d'administrateur-rice-s issu-e-s des membres de l'IPPF et de l'extérieur de la Fédération (voir section 4). Il est soutenu par des comités permanents[2] ainsi que par des comités ad hoc ou des groupes de travail qui peuvent être constitués de temps à autre. Les cadres contribuent aux réunions du Conseil, selon ce que détermine le/la Directeur-rice général-e.

1.7. Les administrateur-rice-s sont des volontaires non payé-e-s.

2. Objectif

2.1. Le Conseil d'administration a pour responsabilité finale la surveillance des activités du Secrétariat de l'IPPF, conformément aux conditions de la législation britannique afférente aux Associations caritatives et conformément à la Loi de 1977 de l'IPPF et à ses Règlements et Règlements de procédures. Le Conseil d'administration a pour objet de gérer l'organisation, d'approuver les politiques générales de l'IPPF, de défendre les valeurs des membres, de nommer le/la Directeur-rice général-e

[1] Voir attributions séparées pour le Comité des Nominations et de la Gouvernance

[2] Les Comités permanents du Conseil sont : Comité des membres ; Comité d'Audit, des finances et des risques ; Comité des politiques, stratégies et investissements; Comité technique d'allocation des ressources. Voir les attributions séparées de chacun des Comités.

et d'évaluer sa performance, et de veiller à la viabilité financière du Secrétariat et à la pérennité de l'IPPF.

2.2. Le/la Directeur-rice général-e, appuyé par l'exécutif (les cadres) et le personnel, est responsable de la mise en œuvre du plan stratégique et des opérations du Secrétariat

3. Principales responsabilités et tâches du Conseil

3.1. Obligations légales dans le cadre de la législation sur les Associations caritatives :

a) S'acquitter de l'objet de l'IPPF dans l'intérêt public
b) Veiller à ce que l'IPPF se conforme au document de gouvernance de l'IPPF et à la loi
c) Agir dans les meilleurs intérêts de l'IPPF
d) Gérer les ressources de l'IPPF de manière responsable
e) Agir de manière responsable, sérieuse et compétente
f) Veiller à ce que l'IPPF soit comptable envers ses parties prenantes

3.2. Le rôle du Conseil d'administration est de :

a) Nommer le/la Président-e du Conseil parmi les administrateur-rice-s et nommer d'autres administrateur-rice-s pour siéger en quelque autre capacité requise
b) Nommer le/la Directeur-rice général, évaluer sa performance et le/la licencier.
c) Veiller à ce que l'IPPF ait une vision claire et une stratégie centrée sur la réalisation de sa vision
d) Veiller à ce que l'IPPF réalise ses objectifs et soit fidèle à sa philosophie et à ses valeurs
e) Veiller à ce que l'IPPF se conforme à ses exigences légales et réglementaires
f) Établir les comités du Conseil et revoir et modifier les attributions et les dispositions de reporting de ces derniers et de tout Comité ad hoc
g) Veiller à ce que les avis d'experts issus des comités permanents et autres soient reçus et pris en compte avant qu'aucune décision ne soit prise
h) Agir en tant que gardiens des actifs de l'IPPF et veiller à la stabilité financière de l'organisation
i) Approuver les lignes directrices et les allocations financières indicatives aux Associations membres
j) Établir les objectifs de performance du/de la Directeur-rice général-e, en veillant à ce qu'ils répondent comme il faut aux besoins des membres et soient conformes aux développements mondiaux des SDSR.

3.3. Elaborer la stratégie en :

a) Veillant à ce que l'IPPF applique des principes, politiques et procédures sains et appropriés dans tous les domaines de son action
b) Élaborant et approuvant la stratégie mondiale de l'IPPF en concertation avec les Associations membres et autres parties prenantes à fins d'approbation par l'Assemblée générale, en identifiant les priorités et en développant une stratégie financière sur le long terme pour garantir des ressources adéquates.
c) Faisant un bilan à mi-parcours de sa mise en œuvre
d) S'engageant activement dans la prise de décision stratégique et les décisions politiques pour mettre en œuvre la stratégie approuvée
e) Suivant de près l'évolution à long terme de l'IPPF à la lumière de l'environnement politique, économique et social dans lequel elle opère
f) Approuvant le business plan de l'IPPF

g) Approuvant le budget annuel
h) Approuvant les plans triennaux d'allocation de ressources aux Associations membres

3.4. Inspirer un leadership efficace en :

a) Nommant le/la Directeur-rice général-e et en évaluant sa performance
b) Approuvant et déléguant les niveaux de responsabilité et d'autorité appropriés aux comités du Conseil, aux membres du Conseil, aux groupes de membres du Conseil, et au/à la Directeur-rice général-e et aux autres cadres
c) Approuvant tous les ans la délégation des responsabilités financières
d) Prêtant son expertise à l'IPPF
e) Agissant comme défenseur de l'IPPF
f) Conseiller et faire remonter les informations au/à la Directeur-rice général-e

3.5. Surveiller la performance en :

a) Veillant à ce qu'une gestion des risques appropriée et des systèmes de contrôle interne efficaces soient en place
b) Veillant à ce que les systèmes d'information nécessaires existent pour évaluer la performance globale de l'IPPF et les progrès accomplis dans la réalisation de ses objectifs, y compris l'évaluation de l'efficacité et de l'efficience opérationnelles, la conformité aux lois et règlements et la fiabilité des informations financières et de gestion

3.6. Veiller à la responsabilisation en :

a) Agissant conformément aux sept principes de la vie publique du Comité Nolan - altruisme, intégrité, objectivité, responsabilité, ouverture, honnêteté et leadership (capacité de direction)
b) Déclarant tout intérêt pouvant entrer en conflit avec ceux de l'IPPF et en gérant l'organisation conformément aux principes des meilleures pratiques
c) Veillant à ce que le/la Directeur-rice général-e ait des responsabilités claires
d) Rendant compte de l'action du Conseil de manière appropriée conformément à la loi et aux bonnes pratiques, en approuvant la forme et le contenu des rapports annuels aux membres et en prenant les dispositions nécessaires pour l'Assemblée générale des membres
e) Proposant, le cas échéant, des amendements aux Règlements
f) Proposant des amendements aux Règlements de procédures et en les présentant à l'AG à fins d'approbation
g) Faisant des rapports à l'Assemblée générale de manière appropriée et en veillant à ce que l'AG et les forums régionaux aient la possibilité d'exprimer leurs points de vue au Conseil
h) Facilitant l'évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil, qui sera effectuée chaque année par le Comité des nominations et de la gouvernance

3.7. Veiller à un management efficace en :

a) Déléguant toutes les tâches de gestion qui ne sont pas spécifiquement mentionnées comme responsabilités du Conseil d'administration au/à la Directeur-rice général-e.

4. Composition du Conseil

4.1. Le Conseil d'administration est constitué de quinze administrateur-rice-s : neuf d'entre eux/elles sont issu-e-s des Associations membres et les six autres sont

recruté-e-s à l'extérieur. Au moins 20% des membres ont moins de 25 ans au moment de leur élection et au moins 50% des membres sont des femmes. D'autres critères pour déterminer la composition du Conseil se trouvent à l'annexe 1.

4.2. Tou-te-s les administrateur-rice-s respectent les critères spécifiques d'expertise, de compétences et d'expérience prévus dans ces attributions et revues de temps à autre par le Comité des nominations et de la gouvernance en concertation avec le/la Président-e du Conseil.

4.3. Les membres du Conseil choisi-e-s parmi les membres sont actuellement membres d'une AM. Il sera demandé aux candidat-e-s de fournir une confirmation écrite de leur AM où il y sera stipulé quel est leur statut et leur rôle au sein de l'Association membre.

4.4. Aucun-e administrateur-rice ne peut être un-e employé–e du Secrétariat de l'IPPF ou d'une Association membre de l'IPPF.

4.5. Une fois constitué, le Conseil recrute de nouveaux membres à partir d'une liste présentée par le Comité des nominations et de la gouvernance sur la base de critères clairs de recrutement, en fonction des besoins spécifiques annuels du Conseil quand un poste se libère.

4.6. La décision de révoquer un-e ou plusieurs administrateur-rice-s du Conseil d'administration nécessite un vote à la majorité des deux tiers de l'Assemblée générale.

4.7. Les membres actuels du Comité des nominations et de la gouvernance ne sont pas habilités à siéger au Conseil d'administration.

4.8. La nomination de nouveaux administrateur-rice-s est confirmée par l'Assemblée générale.

5. Durée des mandats des membres du Conseil

5.1. La durée des mandats des administrateur-rice-s est de trois ans, avec la possibilité d'être réélu-e-s une fois, soit un maximum de deux mandats, ou six ans, avant qu'il/elle ne soit obligé-e de se retirer du Conseil. Après avoir rempli deux mandats, aucun administrateur ne peut se présenter de nouveau au Conseil.

5.2. Tout mandat exercé avant l'adoption de la nouvelle structure de gouvernance au sein de quelque instance de gouvernance que ce soit au niveau mondial sera comptabilisé pour la détermination du cumul des mandats.

5.3. Les administrateur-rice-s doivent répondre aux critères suivants afin d'être nommé-e-s de nouveau : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.

5.4. Les mandats des administrateur-rice-s seront échelonnés[3] afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité.

[3] Se référer au document interne "Echelonner le Conseil d'administration pour garantir la mémoire institutionnelle" pour voir comment l'échelonnement se déroulera. Voir annexe 2

6. **Présidence du Conseil**

6.1. Le/la Président-e du Conseil et le/la Vice-Président-e sont élu-e-s par le Conseil d'administration.

6.2. Le/la Président-e dirige le Conseil d'administration et l'Assemblée générale en veillant à ce que la gouvernance remplisse son objectif et il/elle préside les réunions du Conseil[4] et autres réunions officielles en veillant à ce que :

a. Les affaires soient traitées, les décisions prises et correctement consignées dans un procès-verbal
b. La mise en œuvre des décisions soit clairement assignée et surveillée et les décisions prises pendant les réunions soient mises en œuvre
c. Soutien et conseil soient offerts au/à la Directeur-rice général-e

6.3. Le/la Vice-Président-e du Conseil d'administration a les responsabilités suivantes :

a. Veiller à ce qu'un cadre de politique financière soit en place pour orienter la prise de décision de l'IPPF en matière de finance
b. Conseiller le Conseil d'administration sur les questions financières majeures
c. Fournir une expertise et un éclairage financier au Comité des finances, d'audit et des risques (CAFR) et tout sous-groupe établi par le Conseil d'administration lorsque cela est nécessaire et approprié.

7. Comités établis par le Conseil

7.1. Les quatre comités permanents du Conseil sont les suivants : Comité des finances, d'audit et des risques ; Comité des membres ; Comité des stratégies, investissements et politiques ; Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité.[5]

7.2. Les administrateur-rice-s sont encouragé-e-s à siéger à au moins un comité.

7.3. Il y aura un maximum de deux administrateur-rice-s au sein d'un même comité.

7.4. Le/la Président-e de chacun des quatre Comités du Conseil est nommé-e par le Conseil d'administration. Chaque Président-e de Comité est nommé-e pour un mandat de trois ans. Aucune personne ne peut cumuler plus de deux mandats à la présidence de l'un de ces Comités. Le/la Président-e est en général un-e administrateur-rice.

7.5. Il y a un maximum de sept membres au sein de chaque Comité permanent, administrateur-rices compris.

7.6. Les membres externes – donc extérieurs aux AM - sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance sur des critères de compétences spécifiques, tel qu'exprimés par le/la Président-e du Comité en question.

7.7. Les membres du Comité sont nommés pour un mandat pouvant aller jusqu'à trois ans. Les membres peuvent effectuer un second mandat. Après avoir rempli deux mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau.

7.8. Les Comités présentent leur rapport au Conseil par le truchement du/de la Président-e du comité. Les membres du Comité n'assistent aux réunions du Conseil d'administration que sur demande expresse.

7.9. Le Conseil nomme des comités, des *task forces* ou des groupes de travail supplémentaires lorsque cela est nécessaire.

8. Réunions du Conseil d'administration, quorum, vote et majorités requises

[4] Est compris ici la présidence de l'Assemblée générale ainsi qu'il est spécifié dans les attributions de l'Assemblée générale

[5] Voir attributions séparées pour chacun des Comités

8.1. Le Conseil se réunit au moins trois fois par an - deux fois en présentiel et une fois en distanciel - au besoin. Il suit un ordre du jour formel qui aura été distribué avant la réunion.

8.2. Les réunions peuvent se tenir en personne ou par des moyens électroniques appropriés, ainsi qu'il aura été approuvé par le Conseil, réunions au cours desquelles tou-te-s les participant-e-s peuvent communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.

8.3. Huit administrateur-rice-s présent-e en personne ou par moyens électroniques constituent un quorum.

8.4. Toutes les réunions du Conseil sont présidées par le/la Président-e du Conseil. Dans le cas peu probable où le/la Président-e ne peut être présent-e, le Conseil nomme un-e autre administrateur-rice à la présidence de cette réunion.

8.5. Les questions débattues lors des réunions du Conseil sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire de la loi de 1977 et des Règlements de l'IPPF. Chaque administrateur-rice dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e de l'assemblée a voix prépondérante.

8.6. Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception des procès-verbaux des séances à huis clos et de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Conseil. Les rapports de l'Assemblée générale sont également disponibles pour inspection.

8.7. Le Conseil peut, à la majorité simple de tou-te-s les administrateur-rice-s, prendre des décisions entre les réunions par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique), à moins d'indications contraires dans la Loi de 1977 et les Règlements.

8.8. Des réunions extraordinaires du Conseil peuvent être convoquées par le/la Président-e ou par un tiers des administrateur-rice-s. Ces réunions sont en distanciel ou présentiel.

9. Conseil juridique

9.1. Le Conseil juridique est un poste volontaire consultatif et sans droit de vote qui s'ajoute aux 15 membres du Conseil d'administration. Il/Elle assiste aux réunions du Conseil. Il/Elle agit en tant qu'avocat général de la Fédération eu égard aux questions juridiques et institutionnelles, notamment :

a) conseiller la Fédération sur les lois britanniques en vertu desquelles la Fédération opère

b) servir à titre consultatif en tant que personne ressource juridique aux réunions des instances centrales de la Fédération sur les questions d'interprétation des instruments constitutifs et de gouvernance de l'IPPF

c) assister le/la Président-e du Conseil d'administration et le/la Directeur-rice général-e lors des réunions des instances centrales de la Fédération, sur les questions de procédure relatives à la bonne marche de l'organisation, et aux devoirs du/ de /la Président-e et des membres dans le cadre de la réunion

d) revoir, pendant les réunions, le texte des résolutions adoptées afin d'en vérifier la constitutionnalité en vertu de la loi de 1977 de l'IPPF, des Règlements, des Règlements de procédures et des lois du

Royaume-Uni ; et conseiller le/la Président-e sur toute reformulation légalement requise.

10. Revue

10.1. Le Conseil produira un rapport annuel des administrateur-rice-s-rices, y compris des informations sur la performance financière à l'intention des membres.

10.2. Ces attributions doivent être actualisées régulièrement conformément au processus de révision de politique générale.

10.3. Le Comité des nominations et de la gouvernance supervise l'évaluation annuelle de la performance du Conseil d'administration, les opinions et commentaires des Associations membres étant prises en compte.

Annexe 1

Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de 15 administrateur-rice-s, dont neuf issus des membres de l'IPPF, choisis parmi les candidatures soumises par les volontaires, et six administrateur-rice-s externes. Tous les administrateur-rice-s remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis par le Comité de la gouvernance et des nominations ; et Il est composé d'au moins 20% d'administrateur-rice-s de moins de 25 ans au moment de leur élection et au moins 50% de femmes.

Eu égard à la composition globale du Conseil, les deux points suivants doivent être également pris en compte :

- Diversité géographique
- Représentation des populations vulnérables et à risque

Les critères de sélection des administrateur-rice-s – en tant que particulier - invités à siéger au Conseil et à ses Comités doivent inclure une expérience dans un ou plusieurs des domaines suivants :

- Leadership dans les SDSR
- Gouvernance au niveau international ou national
- Expérience de cadre supérieur
- Mise en place de programmes
- Contrôle et surveillance financiers
- Gestion des risques
- Expertise juridique
- Levée de fonds et mobilisation des ressources
- Plaidoyer et collaboration avec les gouvernements
- Réseaux de jeunes et activisme des jeunes
- Prestation de services pair-à-pair
- Autres compétences, expériences et attributs pertinents pour la gouvernance mondiale.

Ces critères ont été approuvés par l'Assemblée générale extraordinaire et approuvés par le Conseil de gouvernance à Delhi, Inde, en décembre 2019.

Annexe 2

Echelonnage du Conseil d'administration afin de préserver la mémoire institutionnelle

Raisonnement

Afin d'encourager la continuité et d'assurer la mémoire institutionnelle, il est procédé chaque année à une rotation d'un tiers (cinq administrateur-rice-s) du Conseil d'administration, avec la possibilité pour ces administrateur-rice-s d'être reconduit-e-s à la fin de leur mandat initial pour un autre mandat de trois ans sous réserve d'une évaluation concluante de leur performance effectuée par le Comité des nominations et de la gouvernance. Cela favorise la bonne gouvernance en renouvelant le Conseil et en encourageant l'innovation et les nouvelles idées tout en assurant en même temps la continuité en conservant un leadership et en assurant la planification de la relève.

Suggestion de procédure

1. Tou-te-s les administrateur-rice-s sont initialement nommé-e-s pour un minimum d'un an, sous réserve des résultats de l'exercice échelonnement qui aura lieu après la nomination du/de la Président-e du Conseil et des quatre autres présidents des Comités permanents.
2. L'échelonnement est déterminé par un tirage au sort sous la direction du Conseil juridique.
3. Avant de procéder au tirage au sort, le/la Président du Conseil d'administration et les quatre Président-e-s des Comités permanents auront déjà été nommé-e-s voire nommé-e-s conformément aux attributions des comités en question.
4. Le/la Président-e du Conseil et les quatre autres Président-e-s des Comités permanents sont exclu-e-s du tirage au sort et ne font pas partie du processus d'échelonnement afin d'assurer la continuité de leurs mandats respectifs.
5. Toutes les personnes élues et / ou nommées à la présidence du Conseil d'administration ou des Comités permanents effectuent un mandat de trois ans pour leur permettre de remplir leur rôle sans interruption.
6. Les dix (10) administrateur-rice-s restant-e-s participent au tirage au sort, cinq bulletins étant pour un mandat d'un an et les cinq autres pour un mandat de deux ans.
7. Ce tirage au sort permet au Conseil d'administration de déterminer les administrateur-rice-s élu-e-s pour un mandat initial d'un an et ceux élus pour un mandat initial de deux ans.
8. Lors de la dernière réunion de l'année civile du Conseil d'administration civile, un tiers des administrateur-rice-s se retire donc selon le processus de rotation, processus qui tient compte des exigences d'équilibre entre les sexes et les jeunes dans la composition du Conseil.
9. Etant donné qu'il y a trois administrateur-rice-s (20% de jeunes) âgé-e-s de moins de 25 ans au moment de leur nomination et afin de garantir que ceux-ci/celles-ci ne quittent pas ensemble le Conseil, à quelque moment donné que ce soit, en raison du fait qu'ils/elles pourraient avoir plus de 25 ans au moment de leur reconduction éventuelle, la priorité leur est accordée afin que ces trois administrateur-rice-s exercent respectivement un mandat d'un an, de deux ans et de trois ans. Ils/elles sont donc prioritaires au moment du tirage au sort et ce en tenant compte de leur

âge réel au moment de leur nomination. Cet arrangement est sous réserve de l'évaluation concluante de leur performance.

10. La reconduction pour un second terme après la rotation n'est en aucun cas automatique. Elle est liée à l'évaluation des performances menée par le Comité des nominations et de la gouvernance.
11. S'il est demandé à un-e administrateur-rice de se retirer du Conseil lors d'une réunion annuelle de celui-ci, ce départ prend effet à la fin de la réunion.
12. Toute reconduction d'un-e administrateur-rice est pour un mandat de trois ans. Ainsi, les premiers mandats d'un an et de deux ans visent à mettre le processus en route.
13. Un registre des années de service de chaque administrateur-rice est maintenu au Bureau de Londres de l'IPPF.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

Amendée par le Conseil d'administration en mars 2022

POLITIQUE 1.9

1.9 COMITE DES FINANCES, D'AUDIT ET DES RISQUES (C-FAR) – ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1. L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.2. La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3. La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Fonction et objectif

Relevant du Conseil d'administration, le Comité des finances, d'audit et des risques surveille la performance financière de l'IPPF en veillant à l'intégrité financière de l'organisation, supervise la gestion des risques en veillant à ce que des systèmes de contrôle interne efficaces soient en place, recommande la nomination des cabinets d'audit externes, nomme les cabinets d'audit internes et examine et approuve leur travail (tant des cabinets d'audit externe qu'interne) en veillant à ce que des réponses appropriées et opportunes soient apportées aux constatations et recommandations de l'audit.

3. Principales responsabilités et tâches du Comité

Le Comité a les fonctions et responsabilités suivantes :

3.1. **En relation à la finance**

Gestion financière :

a) Veiller à ce qu'un cadre de politique financière soit en place pour orienter la prise de décision de l'IPPF en matière de finance.

b) Guider et conseiller les administrateur-rice-s sur les politiques, les chiffres et les systèmes financiers, dans un langage simple, afin que toutes et tous puissent les comprendre.

c) Revoir et recommander les plans et les budgets à l'échelle du secrétariat à fins d'approbation par le Conseil d'administration. Dans le cadre de ce process, veiller à ce qu'ils :

- fassent l'objet d'une évaluation financière et que les principales hypothèses y soient incluses
- soient alignés sur les objectifs à court et à long terme de l'IPPF.

d) Veiller à la transparence et à la responsabilité en ce qui concerne l'allocation des ressources en conformité avec les directives et politiques de l'IPFF.

e) Veiller au respect des exigences en matière de comptabilité et de reporting, telles que définies dans les Règlements de 2015 sur les organismes de bienfaisance (comptes et rapports) et conformément aux directives de la SORP (*Déclaration de pratique comptable recommandée relative aux œuvres de bienfaisance).*

Rapports de gestion :

a) Veiller à ce que la surveillance financière soit de haut niveau afin de protéger les actifs de l'IPPF, y compris :
   - Surveiller les comptes de gestion de l'organisation
   - Surveiller les process de prévisions et les chiffres prévisionnels
   - Veiller à ce que des contrôles budgétaires appropriés soient en place.

Reporting financier réglementaire :

a) Assurer la surveillance de la préparation et de l'examen des comptes annuels de l'organisme de bienfaisance (conformément à l'état des activités financières (SOFA), en présentant l'état financier annuel au Conseil.
b) Orienter et conseiller les autres administrateur-rice-s afin qu'ils/elles approuver formellement le rapport annuel et les comptes audités**.**

Politique des réserves :

a) Développer et surveiller la politique des réserves pour protéger les finances de l'organisation et en pérenniser la solvabilité.
b) Collaborer avec la direction pour entreprendre régulièrement une évaluation fondée sur les risques des niveaux des réserves générales de l'organisation.
c) Tenir régulièrement le Conseil informé de la position des réserves et le conseiller afin qu'il puisse faire face aux changements de circonstances.

Gouvernance financière :

a) Veiller à ce que les livres comptables soient bien tenus, les ressources financières contrôlées, investies et dépensées de manière économe, conformément aux obligations légales, réglementaires et de gouvernance.
b) Donner des conseils sur les implications financières des plans stratégiques de l'œuvre de bienfaisance.
c) Gérer la mise au point et en œuvre des politiques financières, y compris de gestion des coûts, de gestion des investissements, de recouvrement des coûts ; etc...
d) Approuver le calendrier des pouvoirs financiers délégués.

3.2. **En relation à l'audit**

a) Recommander au Conseil d'administration la nomination des auditeurs externes tous les 3 ans et à fins de nomination annuelle.
b) Approuver :
   - la nomination du cabinet d'audit interne et en informer le Conseil d'administration
   - la révision des honoraires des cabinets d'audit externe/ interne, sur la base de la révision du programme d'audit, si nécessaire. En informer le Conseil.
   - les plans d'audit externe et interne. Cela inclut les actions à entreprendre dans le cadre du programme d'assurance globale.

   Informer le Conseil d'administration de ces approbations.

c) Liaison à l'échelon du Conseil avec les auditeurs externes et internes
d) Recevoir les rapports des auditeurs internes et externes et examiner et suivre la réponse et les mesures prises par la direction.
e) Donner des réponses appropriées et en temps voulu aux conclusions et recommandations de l'audit.

3.3. **En relation aux risques**

a) Examiner le plan annuel de gestion des risques et le recommander au Conseil d'administration à fins d'approbation.
b) Assurer la surveillance des procédures et process de gestion des risques en veillant à ce qu'un cadre adéquat de gestion des risques et d'assurance soit en place.
c) Eu égard au cadre global d'assurance des risques, superviser la mise en œuvre des politiques et directives liées à la protection et à la criminalité financière.

4. Composition du Comité des Finances, d'audit et des risques

4.1. Le Comité est composé de 7 membres au maximum, dont au moins 50% de femmes et au moins 20% de jeunes de moins de 25 ans au moment de leur nomination.

4.2. Une majorité des membres sont issus des Associations membres.

4.3. Une attention particulière est accordée à la diversité géographique et aux Associations membres, tant les plus petites que les plus grandes, émanant de différents contextes nationaux.

4.4. Les membres du Comité remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis. La majorité d'entre eux/elles sont dotés d'une expérience de la finance, du droit, de la gestion des investissements, de l'audit et de la gestion des risques.

4.5. Siègent au Comité au moins un-e, et au maximum deux, membres du Conseil d'administration. Au moins l'un d'entre eux/elles est un-e administrateur-rice externe du CA. Tous deux sont nommés par le Conseil d'administration.

4.6. Les membres du Comité, autres que celles/ceux siégeant en leur qualité d'administrateur-rices, sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance.

4.7. Des sept membres, deux au maximum sont des membres externes. Les membres externes - qui sont donc extérieur-e-s aux AM - sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance sur des critères de compétences spécifiques, tel qu'exprimés par le/la Président-e du Comité en question.

4.8. Aucun-e employé-e du Secrétariat de l'IPPF ou d'une Association membre de l'IPPF ou d'un Partenaire de collaboration de l'IPPF ne peut siéger au Comité.

4.9. Tous les trois ans, au moins deux membres (2/7) quittent le Comité selon le principe de rotation.

4.10. Un-e employé-e retraité-e, un-e ancien-ne employé-e ou un agent (soit une personne qui a le pouvoir d'agir au nom d'une autre personne ; il s'agit d'employé-e-s, de sous-traitants, de conseillers professionnels, etc.) du Secrétariat ou d'une Association membre ne peut postuler à devenir membre d'un Comité du Conseil qu'après que six mois se soit écoulés à compter de la date de la fin de son contrat de travail.

4.11. Un ancien membre, ou un membre actuel d'un Comité du Conseil, ne peut candidater à un poste d'employé au sein du Secrétariat ou d'une Association membre qu'après que six mois se soient écoulés à compter de la date de la fin de son mandat au sein du Comité concerné.

5. Mandat

5.1. Les membres du Comité sont nommés pour un mandat pouvant aller jusqu'à trois ans. Les membres peuvent effectuer un second mandat. Après avoir rempli deux mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau.

5.2. Les membres du Comité doivent répondre aux critères suivants afin d'être reconduits : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.

5.3. Les mandats des membres sont échelonnés afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité. Le Conseil d'administration peut déterminer l'ordre de la rotation des membres.

6. Présidence

6.1. Le/la Président-e du Comité est un membre externe au Conseil d'administration.

6.2. Il/elle est approuvé-e par le Conseil d'administration.

6.3. Le/la Président-e dirige le Comité afin de lui permettre de réaliser son objectif, préside les réunions du Comité en veillant à ce que les affaires soient traitées, les décisions prises et dûment consignées dans un procès-verbal et la mise en œuvre des décisions clairement assignée et surveillée.

6.4. Le/la Président-e rend compte au Conseil des délibérations et des décisions du Comité.

7. Réunions du Comité et quorum

7.1. Le Comité se réunit au moins quatre fois par an et suit un ordre du jour formel qui aura été communiqué avant la réunion

7.2. Les réunions de ce Comité peuvent se tenir en personne (pas plus de deux fois par an) ou par des moyens électroniques appropriés approuvés par le Comité et permettant à tou-te-s les participant-e-s de communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.

7.3. Une simple majorité des membres du Comité présents en personne ou par moyens électroniques constitue un quorum.

7.4. Toutes les réunions sont présidées par le/la Président-e du Comité. Si ce dernier ou cette dernière ne peut assister à la réunion, il est attendu de celui/celle-ci qu'il/elle nomme un autre membre pour présider la réunion.

7.5. Les questions débattues lors des réunions du Comité sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire de la loi de 1977, des Règlements ou des Règlements de procédure de l'IPPF. Chaque membre du Comité dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e de la réunion a voix prépondérante.

7.6. Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Comité ou le Conseil d'administration.

7.7. Le Comité peut, à la majorité simple, prendre des décisions entre ses réunions régulières par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique).

8. Revue

Ces attributions doivent être revues et actualisées régulièrement conformément à la politique générale.

Adoptée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2020
Dernièrement amendée par le Conseil d'administration, novembre 2023

POLITIQUE 1.10

1.10 COMITÉ DES MEMBRES - ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1. L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.2. La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3. La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Fonction et objectif

Relevant du Conseil d'administration, le Comité des membres fait des recommandations au Conseil d'administration en ce qui concerne les demandes d'adhésion à la Fédération. Il approuve les normes des membres et les directives d'accréditation des Associations membres.

3. Principales responsabilités et tâches du Comité

Le Comité a les fonctions et responsabilités suivantes :

3.1. Il revoit et propose, s'il le juge approprié, des recommandations au Conseil d'administration concernant les demandes d'affiliation à la Fédération.

3.2. Il examine et propose, s'il le juge approprié, des recommandations au Conseil d'administration concernant toute Association membre qui ne parvient pas à respecter les critères relevant des *normes et responsabilités des membres de l'IPPF* ;

3.3. Il approuve des lignes directrices et des modalités appropriées en matière de suivi et d'examen de la conformité des Associations membres aux normes approuvées des membres de l'IPPF ;

3.4. Il élabore des lignes directrices et des modalités appropriées en ce qui concerne la ré-accréditation des Associations membres ;

3.5. Il rend compte au Conseil d'administration de la mise en œuvre et de l'efficacité des questions indiquées aux paragraphes 3.3 et 3.4 ;

3.6. Il reçoit et examine toute proposition d'amendement aux normes approuvées des membres de l'IPPF et en fait un rapport à ce propos au Conseil d'administration ;

3.7. Il exerce une fonction d'arbitrage en cas de conflit d'affiliation entre une Association membre et l'IPPF et, en consultation avec le Conseil juridique, il fixe la manière de cet arbitrage.

3.8. Il fait des recommandations au Conseil d'administration concernant le montant de la cotisation annuelle au titre de membre associé et de membre de plein droit, ainsi que pour les autres dus qu'il peut lui être nécessaire d'imposer de temps à autre.

4. Membres du Comité

4.1. Le Comité est composé de 7 membres au maximum, dont au moins 50% de femmes et au moins 20% de jeunes de moins de 25 ans au moment de leur nomination.

4.2. Une majorité des membres sont issus des Associations membres.

4.3. Une attention particulière sera accordée à la diversité géographique et aux Associations membres, tant les plus petites que les plus grandes, émanant de différents contextes nationaux.

4.4. Les membres du Comité remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis. Une majorité de membres doivent avoir de l'expérience en ce qui concerne les normes des membres.

4.5. Siègent au Comité au moins un, et au maximum deux, membres du Conseil d'administration. Ils/elles sont nommé-e-s par le/la Président-e du Conseil d'administration du Conseil et approuvé-e par le Conseil.

4.6. Les membres du Comité, autres que celles/ceux siégeant en leur qualité d'administrateur-rices, sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance.

4.7. Des sept membres, deux au maximum sont des membres externes. Les membres externes - qui sont donc externes aux AM - sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance sur des critères de compétences spécifiques, tel qu'exprimés par le/la Président-e du Comité en question.

4.8. Aucun-e employé-e du Secrétariat ou d'une Association membre de l'IPPF ou d'un Partenaire de collaboration ne peut siéger au Comité.

4.9. Tous les trois ans, au moins deux membres (2/7) quittent le Comité selon le principe de rotation.

4.10. Un-e employé-e retraité-e, un-e ancien-ne employé-e ou un agent (soit une personne qui a le pouvoir d'agir au nom d'une autre personne ; il s'agit d'employé-e-s, de sous-traitants, de conseillers professionnels, etc.) du Secrétariat ou d'une Association membre ne peut postuler à devenir membre d'un Comité du Conseil qu'après que six mois se soit écoulés à compter de la date de la fin de son contrat de travail.

4.11. Un ancien membre, ou un membre actuel d'un Comité du Conseil, ne peut candidater à un poste d'employé au sein du Secrétariat ou d'une Association membre qu'après que six mois se soient écoulés à compter de la date de la fin de son mandat au sein du Comité concerné.

5. Mandat

5.1 Les membres du Comité sont nommés pour un mandat pouvant aller jusqu'à trois ans. Les membres peuvent effectuer un second mandat. Après avoir rempli deux

mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau. Les membres du Comité doivent répondre aux critères suivants afin d'être reconduits : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.Les mandats des membres sont échelonnés afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité. Le Conseil d'administration peut déterminer l'ordre de la rotation des membres.

6. Présidence

6.1. Le/la Président-e du Comité est membre du Conseil d'administration.

6.2. Il/elle est nommé-e par le Conseil d'administration.

6.3. Le/la Président-e du Conseil d'administration dirige le Comité afin de lui permettre de réaliser son objectif, préside les réunions du Comité en veillant à ce que les affaires soient traitées, les décisions prises et dûment consignées dans un procès-verbal et la mise en œuvre des décisions clairement assignée et surveillée.

6.4. Le/la Président-e du Conseil d'administration rend compte au Conseil des délibérations et des décisions du Comité.

7. Réunions du Comité et quorum

7.1. Le Comité se réunit au moins deux fois par an et suit un ordre du jour formel qui aura été communiqué avant la réunion Les réunions de ce Comité peuvent se tenir en personne (pas plus de deux fois par an) ou par des moyens électroniques appropriés approuvés par le Conseil et permettant à tou-te-s les participant-e-s de communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.

7.2 Une simple majorité des membres du Comité présents en personne ou par moyens électroniques constitue un quorum.

7.3 Toutes les réunions sont présidées par le/la Président-e du Comité. Si ce dernier ou cette dernière ne peut assister à la réunion, il est attendu de celui/celle-ci qu'il/elle nomme un autre membre pour présider la réunion.

7.4 Les questions débattues lors des réunions du Conseil sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire de la loi de 1977, des Règlements ou des Règlements de procédure de l'IPPF. Chaque membre du Comité dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e du Conseil d'administration de la réunion a voix prépondérante.

7.5 Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Comité ou le Conseil d'administration.

7.6 Le Comité peut, à la majorité simple, prendre des décisions entre ses réunions régulières par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique).

8. Revue

Ces attributions doivent être revues et actualisées jour régulièrement conformément à la politique générale.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

Amendée par le Conseil d'administration, novembre 2023

1.11 COMITE DES STRATEGIES, INVESTISSEMENTS & POLITIQUES (C-SIP) - ATTRIBUTIONS

1. Introduction

1.1 L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 Associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.2 La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration gère le secrétariat de l'IPPF et donne un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains Comités ayant des pouvoirs délégués et d'autres conseillant le Conseil d'administration. Le Comité des nominations et de la gouvernance rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.3 La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservi-e-s. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Fonction et objectif

Relevant du Conseil d'administration, le Comité des stratégies, investissements et politiques travaille en étroite collaboration avec la direction qu'il conseille sur les stratégies à long et à moyen terme et sur les investissements nécessaires pour réaliser ces stratégies. Il aide les Associations membres et le Secrétariat à élaborer la politique internationale et nationale de l'IPPF ainsi que des positions de plaidoyer sur des questions d'importance pour la Fédération.

3. Principales responsabilités et tâches du Comité

Le Comité a les fonctions et responsabilités suivantes :

3.1 Élaborer le programme annuel du Comité des stratégies, investissements et politiques à fins de présentation et d'approbation par le Conseil d'administration.

3.2 Conseiller le/la Directeur-rice général-e sur les questions de politique et les positions de plaidoyer.

3.3 Renforcer les liens entre la politique globale et le plaidoyer et le travail politique à l'échelon national et, si nécessaire, soumettre à l'Assemblée générale les questions de politique à fins de discussion et, le cas échéant, d'approbation. Les positions politiques et de plaidoyer développées par le Comité ont un caractère consultatif pour les Associations membres.

3.4 Travailler en étroite collaboration avec la direction pour conseiller le Conseil d'administration sur les stratégies et les business plans à long et à moyen terme.

3.5 Œuvrer avec les donateurs sur les investissements nécessaires à la mise en œuvre des stratégies et plans de l'IPPF et fonctionner comme forum de discussion avec les représentant-e-s des donateurs sur les questions relatives à la responsabilité et aux questions de politique et de stratégie générales pour l'IPPF.

4. Membres du Comité

4.1 Le Comité est composé de 7 membres au maximum, dont au moins 50% de femmes et au moins 20% de jeunes de moins de 25 ans au moment de leur nomination.

4.2 Une majorité des membres est issue des Associations membres.

4.3 Une attention particulière sera accordée à la diversité géographique et aux Associations membres, tant les plus petites que les plus grandes, émanant de différents contextes nationaux.

4.4 Les membres du Comité remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis. Une majorité de ses membres doit avoir une expérience pertinente en matière de stratégie et de politique de SDSR.

4.5 Siègent au Comité au moins un, et au maximum deux, membres du Conseil d'administration. Ils/elles sont nommé-e-s par le/la Président-e du Conseil d'administration du Conseil et approuvé-e par le Conseil.

4.6 Les membres du Comité, autres que celles/ceux siégeant en leur qualité d'administrateur-rices, sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance.

4.7 Des sept membres, deux au maximum sont des membres externes. Les membres externes - qui sont donc externes aux AM - sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance sur des critères de compétences spécifiques, tel qu'exprimés par le/la Président-e du Comité en question.

4.8 Aucun-e employé-e du Secrétariat ou d'une Association membre de l'IPPF ou d'un Partenaire de collaboration ne peut siéger au Comité.

4.9 Tous les trois ans, au moins deux membres (2/7) quittent le Comité selon le principe de rotation.

4.10 Un-e employé-e retraité-e, un-e ancien-ne employé-e ou un agent (soit une personne qui a le pouvoir d'agir au nom d'une autre personne ; il s'agit d'employé-e-s, de sous-traitants, de conseillers professionnels, etc.) du Secrétariat ou d'une Association membre ne peut postuler à devenir membre d'un Comité du Conseil qu'après que six mois se soit écoulés à compter de la date de la fin de son contrat de travail.

4.11 Un ancien membre, ou un membre actuel d'un Comité du Conseil, ne peut candidater à un poste d'employé au sein du Secrétariat ou d'une Association membre qu'après que six mois se soient écoulés à compter de la date de la fin de son mandat au sein du Comité concerné.

5. Mandat

5.1 Les membres du Comité sont nommés pour un mandat pouvant aller jusqu'à trois ans. Les membres peuvent effectuer un second mandat. Après avoir rempli deux mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau.

5.2 Les membres du Comité doivent répondre aux critères suivants avant que leur reconduction ne puisse être envisagée : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel.

5.3 Les mandats des membres sont échelonnés afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité. Le Conseil d'administration peut déterminer l'ordre de la rotation des membres

6. Présidence

6.1 Le/la Président-e du Comité est membre du Conseil d'administration.

6.2 Il/elle est nommé-e par le Conseil d'administration.

6.3 Le/la Président-e du Conseil d'administration dirige le Comité afin de lui permettre de réaliser son objectif, préside les réunions du Comité en veillant à ce que les affaires soient traitées, les décisions prises et dûment consignées dans un procès-verbal et la mise en œuvre des décisions clairement assignée et surveillée.

6.4 Le/la Président-e du Conseil d'administration rend compte au Conseil des délibérations et des décisions du Comité.

7. Réunions du Comité et quorum

7.1 Le Comité se réunit au moins trois fois par an et suit un ordre du jour formel qui aura été communiqué avant la réunion

7.2 Les réunions de ce Comité peuvent se tenir en personne (pas plus d'une fois par an) ou par des moyens électroniques appropriés approuvés par le Conseil et permettant à tou-te-s les participant-e-s de communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.

7.3 Une simple majorité des membres du Comité présents en personne ou par moyens électroniques constitue un quorum.

7.4 Toutes les réunions sont présidées par le/la Président-e du Comité. Si ce dernier ou cette dernière ne peut assister à la réunion, il est attendu de celui/celle-ci qu'il/elle nomme un autre membre pour présider la réunion.

7.5 Les questions débattues lors des réunions du Conseil sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire de la loi de 1977, des Règlements ou des Règlements de procédure de l'IPPF. Chaque membre du Comité dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e du Conseil d'administration de la réunion a voix prépondérante.

7.6 Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Comité ou le Conseil d'administration.

7.7 Le Comité peut, à la majorité simple, prendre des décisions entre ses réunions régulières par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique).

8. Revue

Ces attributions doivent être revues et actualisées régulièrement conformément à la politique générale.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

Amendée par le Conseil d'administration, novembre 2024

POLITIQUE 1.12

1.12 COMITE TECHNIQUE D'ALLOCATION DES RESSOURCES ET DE DURABILITE (C-TARD) - ATTRIBUTIONS

1. Présentations

1. Présentations

L'IPPF est une œuvre de bienfaisance enregistrée au Royaume-Uni et une Fédération mondiale regroupant 119 associations membres nationales œuvrant dans plus de 150 pays dans le monde. C'est une organisation de la société civile de premier plan travaillant sur les questions de santé et de droits sexuels et reproductifs. Le secrétariat de l'IPPF comprend un bureau à Londres et des Bureaux régionaux à Mexico City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi.

1.1 La structure de gouvernance de l'IPPF a été réformée en 2020. La plus haute autorité de cette nouvelle structure est l'Assemblée générale des Associations membres de l'IPPF qui se réunit tous les trois ans. Le Conseil d'administration dirige le Secrétariat de l'IPPF et offre un leadership à la Fédération. Le Conseil est appuyé par un système de Comités, certains d'entre eux ayant des pouvoirs délégués et d'autres offrant des conseils au CA. Le Comité des nominations et de la gouvernance rend ses comptes directement à l'Assemblée générale.

1.2 La mission essentielle de l'IPPF est de diriger un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. Le Conseil d'administration (le Conseil ou le CA) et l'Assemblée générale (AG) assurent la surveillance de cet objectif stratégique.

2. Fonction et objectif

Relevant du Conseil d'administration, le Comité technique d'allocation des ressources et de la Durabilité est un Comité d'experts qui :

1. formule des recommandations au Conseil sur les questions relatives à l'allocation des ressources non restreintes dans la Fédération dans le cadre des Flux 1,2 et 3.
2. formule des recommandations au Conseil d'administration sur les modalités de financement complémentaires (par exemple, l'investissement à impact), en s'appuyant sur les propositions élaborées et présentées par le/la Directeur-rice général-e. Lorsque cela est nécessaire, ces recommandations peuvent également prendre en compte les analyses et examens réalisés par des commissions d'experts indépendants, mandatées et pilotées par le/la Directeur-rice général-e, afin d'éclairer les propositions soumises par la direction.

Le comité examine en outre la viabilité financière des Associations membres en se concentrant sur une approche plus commerciale de la gestion des établissements de soins de santé, en intégrant la diversification des services, le financement de la santé et le développement d'une culture commerciale. Cela comprend également un examen de ce qu'a entrepris, dans le cadre de stratégies d'autosuffisance financière, le Programme d'accélération de l'entreprise sociale en appui au développement d'entreprises sociales et de politiques de marketing chez les AM/PC.

Le comité a également un droit de regard sur le programme de dons individuels du Secrétariat et sur le partenariat de ce dernier avec les AM visant à développer leurs propres programmes de dons individuels en vue de réduire leur dépendance envers les donateurs institutionnels (y compris l'élaboration d'un cadre mondial pour les dons individuels au sein de la Fédération). Le Comité opère à un niveau stratégique, apportant une surveillance et formulant des recommandations de décisions dans le périmètre défini de l'actuel modèle actuel d'allocation des ressources, l'initiative de durabilité et le programme de dons individuels.

3. Principales responsabilités et tâches du Comité

Le Comité a les fonctions et responsabilités suivantes :

3.1 Assurer la surveillance de la mise en œuvre du modèle de financement de l'allocation des ressources pour les Flux 1, 2 et 3.

Soit une surveillance :

3.1.1 du processus suivi pour la mise en œuvre du modèle de financement de l'allocation des ressources

3.1.2 de la qualité du portefeuille de business cases (ou analyses de rentabilisation) de l'IPPF soumises par les Associations membres ;

3.1.3 Le portefeuille de subventions des Flux 2 et 3.

3.2 Formuler des recommandations ~~le cas échéant~~ sur toute modification à apporter au modèle de financement. Les travaux visant à explorer ou à évaluer des modalités de financement alternatives, ainsi que leurs résultats, sont mandatés et pilotés par le/la Directeur-rice général-e. Est incluse ici le développement de mécanismes de transition vers de nouveaux modèles de financement/d'allocation des ressources, ainsi que la conception des dispositifs de gouvernance nécessaires à leur supervision. Les travaux de ces commissions sont placés sous l'autorité du/de la Directeur-rice général-e, qui est responsable de l'élaboration des propositions et de leur mise en œuvre. Le C-TARD a pour rôle d'examiner les conclusions de ces travaux et de formuler des avis et recommandations à l'attention du Conseil d'administration.
Les conclusions de ces travaux doivent contribuer à l'évolution des modèles d'allocation des ressources et alimenter le développement du plan stratégique 2029.

3.3

3.4 Superviser la mise en œuvre de l'initiative de durabilité/viabilité ainsi que du programme d'accélération des entreprises sociales.

3.5 Superviser le programme de dons individuels du Secrétariat ainsi que les efforts de ce dernier visant à développer des partenariats avec les AM pour créer leurs propres programmes de dons individuels en vue de diversifier leurs sources de revenus.

4. Composition du Comité technique d'allocation des ressources et de la durabilité

4.1 Le Comité est composé de 7 membres au maximum, dont au moins 50% de femmes et au moins 20% de jeunes de moins de 25 ans au moment de leur nomination.
4.2 Une majorité des membres sont issus des Associations membres.
4.3 Une attention particulière sera accordée à la diversité géographique et aux Associations membres, tant les plus petites que les plus grandes, émanant de différents contextes nationaux.
4.4 Les membres du Comité remplissent les conditions minimales d'expertise, de compétences et d'expérience selon les critères établis. La majorité d'entre elles et eux ont une expérience pertinente dans les domaines de l'allocation des ressources, des modèles de financement des soins de santé, des dons individuels, de l'investissement à impact social et de la viabilité commerciale et financière.
4.5 Siègent au Comité au moins un, et au maximum deux, membres du Conseil d'administration. Ils/elles sont nommé-e-s par le/la Président-e du Conseil et approuvé-e par le Conseil.
4.6 Les membres du Comité, autres que celles/ceux siégeant en leur qualité d'administrateur-rices, sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance.
4.7 Des sept membres, deux au maximum peuvent être des membres externes. Les membres externes - qui sont donc externes aux AM - sont sélectionnés par le Comité des nominations et de la gouvernance sur des critères de compétences spécifiques, tel qu'exprimés par le/la Président-e du Comité en question.
4.8 Aucun-e employé-e du Secrétariat ou d'une Association membre de l'IPPF ou d'un Partenaire de collaboration ne peut siéger au Comité.
4.9 Tous les trois ans, au moins deux membres (2/7) de ce comité quittent le comité afin de permettre à de nouveaux membres de rejoindre le C-TARD qu'ils soient ou non membres internes ou externes (voir aussi 5.3).
4.10 Un-e employé-e retraité-e, un-e ancien-ne employé-e ou un agent (soit une personne qui a le pouvoir d'agir au nom d'une autre personne ; il s'agit d'employé-e-s, de sous-traitants, de conseillers professionnels, de membres du Conseil, etc.) du Secrétariat ou d'une Association membre ne peut postuler à devenir membre d'un Comité du Conseil qu'après que six mois se soit écoulés à compter de la date de la fin de son contrat de travail.
4.11 2) Un ancien membre, ou un membre actuel d'un comité du Conseil, ne peut candidater à un poste d'employé au sein du Secrétariat ou d'une Association membre qu'après que six mois se soient écoulés à compter de la date de la fin de son mandat au sein du comité concerné.

5. Mandat

5.1 Les membres du Comité sont nommés pour un mandat pouvant aller jusqu'à trois ans. Les membres peuvent effectuer un second mandat. Après avoir rempli deux mandats, aucun membre du Comité ne peut se présenter de nouveau.
5.2 Les membres du Comité doivent répondre aux critères suivants afin d'être reconduits : participation régulière aux réunions, participation et contributions de valeur pendant les réunions et contribution en tant qu'ambassadeur de l'IPPF. Ces critères constituent la base d'un processus d'évaluation annuel. Le Comité des nominations et de la gouvernance surveille l'examen de la performance du Conseil et des comités du Conseil.
5.3 Les mandats des membres sont échelonnés afin de préserver la continuité de la connaissance organisationnelle et de l'expertise au sein du Comité. Le Conseil d'administration peut déterminer l'ordre de la rotation des membres.

6. Présidence

6.1 Le/la Président-e du Comité est membre du Conseil d'administration.
6.2 Il/elle est nommé-e par le Conseil d'administration.
6.3 Le/la Président-e dirige le Comité afin de lui permettre de réaliser son objectif, préside les réunions du Comité en veillant à ce que les affaires soient traitées, les décisions prises et dûment consignées dans un procès-verbal et la mise en œuvre des décisions clairement assignée et surveillée.
6.4 Le/la Président-e rend compte au Conseil des délibérations et des décisions du Comité.

7. Réunions du Comité et quorum

7.1 Le Comité se réunit au moins trois fois par an et suit un ordre du jour formel qui aura été communiqué avant la réunion
7.2 Les réunions de ce Comité peuvent se tenir en personne (pas plus d'une fois par an) ou par des moyens électroniques appropriés approuvés par le Conseil et permettant à tou-te-s les participant-e-s de communiquer avec tou-te-s les autres participant-e-s.
7.3 Une simple majorité des membres du Comité présents en personne ou par moyens électroniques constitue un quorum.
7.4 Toutes les réunions sont présidées par le/la Président-e du Comité. Si ce dernier ou cette dernière ne peut assister à la réunion, il est attendu de celui/celle-ci qu'il/elle nomme un autre membre pour présider la réunion.
7.5 Les questions soulevées lors des réunions du Comité sont décidées par la majorité simple des voix émises, sauf disposition contraire de la loi de 1977, des Règlements ou des Règlements de procédure de l'IPPF. Chaque membre du Comité dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, le/la Président-e de la réunion a voix prépondérante.
7.6 Les procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil, à l'exception de toute information à caractère personnel, peuvent être consultés par les Associations membres et toute autre personne autorisée par le Comité ou le Conseil d'administration. Le Comité peut, à la majorité simple, prendre des décisions entre ses réunions régulières par quelque moyen que ce soit (y compris par voie électronique).

7.7 Le comité travaille en étroite collaboration avec le C-FAR et autres comités connexes afin de garantir un rapport indépendant et cohérent au Conseil d'administration.

8. Revue

Ces attributions doivent être revues et actualisées jour régulièrement conformément à la politique générale.

Adoptée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2020

Dernièrement amendée par le Conseil d'administration de l'IPPF en mai 2026.

POLITIQUE 1.13

1.13 CATEGORIES DE MEMBRES DE L'IPPF

Justification

1. Cette politique concrétise la mise en œuvre des catégories de membres de l'IPPF (Membres et Partenaires collaborateurs) et précise les diverses responsabilités et privilèges des membres de plein droit, des membres associés et des partenaires de collaboration de l'IPPF.

2. La politique précise aussi quelles sont les étapes nécessaires que devra suivre un membre de plein droit qui décide de devenir membre associé et comment s'y prendre eu égard au statut d'observateur des organisations non membres.

Introduction

3. L'IPPF est une organisation dirigée par des volontaires et a deux catégories de membres :

   (i) Membres de plein droit

   (ii) Membre associé

4. Il y a deux types de membres associés : Membres associés 1 (MA1) et Membres associés 2 (MA2). Les responsabilités et privilèges de ces deux types de membres associés, ainsi que ceux des membres de plein droit et des partenaires collaborateurs, sont clairement définis dans le tableau ci-dessous:

Mise en œuvre

5. Suite à l'adoption de cette politique, toute nouvelle organisation souhaitant s'affilier à l'IPPF rejoindra la Fédération en tant que membre associé (MA1) et devra décider de son statut deux ans après la date de son adhésion. Elle pourra alors :

   a. se soumettre à une revue d'accréditation dans les deux ans suivant son adhésion et démontrer qu'elle est en pleine conformité avec les *Normes et responsabilités des membres de l'IPPF* afin de devenir membre de plein droit ; ou
   b. décider de rejoindre le second groupe de membres associés (MA2).

6. Les Associations membres de plein droit peuvent devenir membre associé (MA2) dans les circonstances suivantes :

   (i) une décision de la plus haute instance de gouvernance de l'Association de modifier son statut d'adhérent

   (ii) le Comité des membres, suite à une revue de la candidature de l'Association, a décidé de la recommander au Conseil d'administration.

7. Lorsqu'une Association membre de plein droit devient membre associé (MA2), elle conserve ce statut pendant au moins deux ans, après quoi il lui est possible de postuler à nouveau à son ancien statut (de membre de plein droit) en se soumettant à une revue d'accréditation, laquelle doit confirmer que l'Association est en conformité avec toutes les normes des membres, tout ceci conformément à l'Acte et aux règlements de l'IPPF.

8. Il incombe aux Directeur-rice-s régionaux-les de mettre en œuvre cette politique et d'informer le/la Directeur-rice général-e qui fera ensuite la recommandation nécessaire concernant le statut d'affiliation de l'Association au Comité des membres, ceci conformément à la Loi de 1977 et aux Règlements de l'IPPF.

9. Tableau résumant les différents types d'affiliation à l'IPPF

	MEMBRES			PARTENAIRES	
PRINCIPES	MEMBRES DE PLEIN DROIT	MEMBRES ASSOCIES		COLLABORATEURS NATIONAUX / REGIONAUX	COLLABORATEURS INTERNATIONAUX
		MA1	MA2		
Souscrit à la vision, à la mission et aux valeurs de l'IPPF	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Est en conformité aux Normes des membres de l'IPPF	Oui	Non	Non	Non	Non
Est en conformité avec la checklist relative à la gouvernance et aux statuts	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Limite de temps	Non	4 ans	Non	Selon les termes du protocole d'accord avec le Conseil d'administration	Selon les termes de l'accord de partenariat avec le Conseil d'administration de l'IPPF
Revue d'accréditation périodique	Oui	Oui, mais pas avant 2 ans	Non	Non	Non
Renouvellement de statut	Après approbation de la ré-accréditation	Annuel	Annuel	Selon les termes du protocole d'accord avec le Bureau régional	Suivant les conditions de l'accord de partenariat

Gouvernance : présence aux réunions de l'Assemblée générale	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Droits de vote à l'AG	Oui	Non	Non	Non	Non
Eligibilité aux fonds de base non restreints	Ainsi qu'il est déterminé par le nouveau dispositif d'allocation des ressources	Ainsi qu'il est déterminé par le nouveau dispositif d'allocation des ressources	Ainsi qu'il est déterminé par le nouveau dispositif d'allocation des ressources	Ainsi qu'il est déterminé par le nouveau dispositif d'allocation des ressources	Ainsi qu'il est déterminé par le nouveau dispositif d'allocation des ressources
Eligibilité aux fonds restreints	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Cotisation	Ainsi qu'en juge nécessaire le Conseil d'administration	Ainsi qu'en juge nécessaire le Conseil d'administration	Ainsi qu'en juge nécessaire le Conseil d'administration	Non	Non

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2013
Adoptée par le Conseil d'administration de l'IPPF en septembre 2022

1.14 GESTION DES RISQUES

Introduction

La gestion des risques est un élément crucial de la gestion stratégique d'une organisation. C'est un outil clef de la planification et du suivi organisationnels. Cette politique présente comment les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF doivent aborder la gestion des risques.

Définitions

Risque

Le risque se mesure en termes de probabilité de l'occurrence d'un événement et de ses conséquences néfastes.

Evaluation du risque

L'estimation des risques est un processus global d'analyse et d'évaluation fondé sur la probabilité d'occurrence d'un événement dont l'impact sera néfaste pour la réalisation des objectifs de l'organisation. Elle est représentée en grisé sur le diagramme ci-dessous.

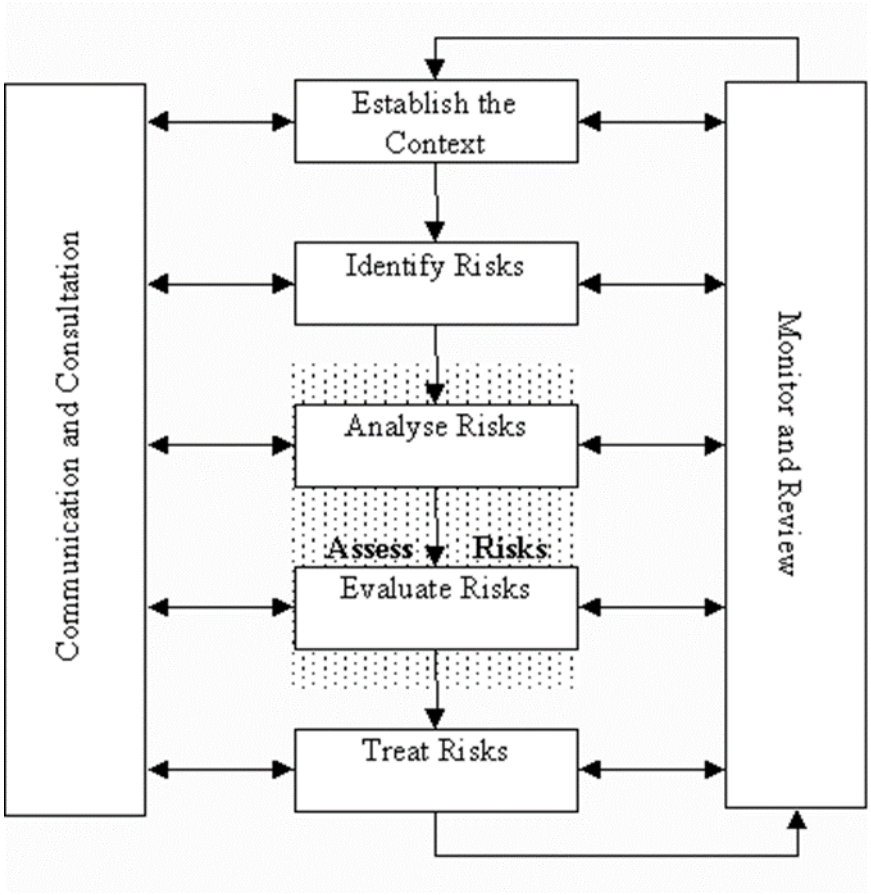
Gestion du risque

La gestion du risque implique une culture, des processus et des structures orientés vers une gestion efficace des opportunités potentielles et des effets défavorables présents dans l'environnement de l'organisation.

Graphiquement, le processus de gestion des risques est décrit par le diagramme de flux ci-dessous *(en anglais seulement)*.

Processus de gestion des risques

Le processus de gestion des risques consiste en l'application systématique de politiques, procédures et pratiques de gestion relatives au risque. C'est un processus continu d'identification, d'analyse, d'évaluation, de traitement, de suivi et de communication du risque de sorte que celui-ci devienne une base sur laquelle l'organisation est gérée. Sont impliqués dans ce processus l'instance de gouvernance, les cadres supérieurs et d'autres membres du personnel.



Registre des risques

Un registre des risques est un document qui liste les risques les plus importants auxquels l'organisation est exposée avec en regard de chacun d'entre eux une estimation du niveau de probabilité d'occurrence de ces évènements et de leur impact. Le document doit détailler les mesures qui ont été ou seront prises en vue de réduire l'impact du risque s'il devait se produire.

Principes

1. La gestion du risque se concentre sur l'identification et le traitement des risques organisationnels. L'objectif est d'ajouter de la valeur à toutes les activités de l'organisation.
2. La gestion du risque est un processus continu et dynamique qui sous-tend la stratégie de l'organisation et la mise en œuvre de cette stratégie.
3. Elle doit traiter méthodiquement de tous les risques auxquels l'organisation se trouve exposée par ses activités passées, présentes et, en particulier, futures.
4. Une bonne gestion du risque exige un dispositif structuré d'examens et de rapports qui veillera à ce que les risques soient identifiés et évalués efficacement et que contrôles et réponses soient en place. Seront impliqués dans ce dispositif l'instance de gouvernance et la direction. La direction veille à la mise en place et à l'existence d'un système efficace de gestion des risques. L'instance de gouvernance se préoccupe d'examiner le registre des risques et veille à ce que la direction ait des plans appropriés pour traiter les risques lorsque des contrôles ont été identifiés comme étant inefficaces.
5. Lorsqu'il y a un audit interne, le travail de l'auditeur doit se concentrer sur les risques majeurs identifiés afin de fournir à la Direction et à l'instance de gouvernance des évaluations périodiques démontrant que ces risques sont gérés de manière adéquate.

Risques majeurs

En termes de risques majeurs, la plupart des organisations doit faire face à des risques similaires qui peuvent se résumer ainsi :

- Changement de l'environnement politique
- Changement législatif
- Changement de direction stratégique
- Recettes en baisse
- Manque de pérennité/viabilité financière
- Perte de réputation
- Gouvernance inefficace
- Gestion inefficace
- Personnel et compétences du personnel inadéquats
- Faillite des systèmes informatiques (ordinateurs et logiciels)
- Incidents majeurs (terrorisme / inondation / incendie / maladies).

Mise en place

<u>Pour les Associations membres :</u>

6. Les Associations membres sont invitées à adopter un processus clair de gestion du risque insistant sur les rôles que doivent jouer l'instance de gouvernance et la direction. L'instance de gouvernance doit approuver une politique de gestion des risques.

7. Les Associations membres sont invitées à intégrer la gestion du risque à leur processus de planification stratégique.

8. Les Associations doivent documenter les principaux risques auxquels l'organisation est exposée et veiller à ce que les contrôles nécessaires soient en place pour minimiser l'impact financier des risques. L'instance de gouvernance doit approuver tous les ans les risques les plus importants auxquels l'organisation est exposée. Il est de bonne pratique, qu'à chaque réunion de l'instance de gouvernance, le registre des risques soit examiné comme point de routine de l'ordre du jour. Devra être inclus le suivi des mesures prises lors de l'année passée et inscrites au registre des risques.

9. La direction doit promouvoir une approche systématique et cohérente en veillant à ce que les risques soient évalués et pris en compte dans le cadre de la gestion quotidienne de l'organisation.

10. Lorsque l'audit interne est en place, la direction doit utiliser les résultats de l'évaluation annuelle des risques pour planifier ses travaux et fournir à l'instance de gouvernance l'assurance que les contrôles permettant de minimiser ces risques sont en place.

<u>Pour le Secrétariat:</u>

11. Le ou la Directeur-rice général-e veille à ce qu'un registre exhaustif des risques soit en place pour le Secrétariat. Le registre doit identifier les risques majeurs et les contrôles en place pour minimiser et surveiller ces risques.

12. Le/la Directeur-rice général-e présente tous les ans au Conseil d'administration les risques les plus importants auxquels l'organisation est exposée.

13. Tous les ans, le Conseil d'administration passe en revue le registre des risques du Secrétariat, y- compris le suivi des mesures prises lors de l'année passée et inscrites au registre des risques. Ceci se passe après une revue détaillée par le Comité des finances, d'audit et des risques de l'IPPF.

14. Lorsque les Associations membres le demandent, les bureaux régionaux leur offrent une assistance afin qu'elles puissent développer une politique et des procédures de gestion des risques solides au sein de leur organisation.

15. La direction promeut une approche systématique et cohérente du risque en veillant à ce que les risques soient évalués et pris en compte dans le cadre de la gestion quotidienne de l'organisation. Elle veille aussi à ce que les contrôles nécessaires soient en place pour minimiser l'impact financier des risques.

16. L'audit interne utilise les résultats de l'évaluation annuelle des risques pour planifier ses travaux et fournir au Comité d'audit l'assurance que les contrôles permettant de minimiser ces risques sont en place.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, novembre 2007
Amendée par le Conseil d'administration, juin 2024

POLITIQUE 1.15

1.15 GESTION DES RISQUES D'ATTEINTE À LA SÛRETÉ ET LA SÉCURITÉ

Introduction

1. L'IPPF s'est engagée à améliorer la sûreté et la sécurité de ses volontaires, employés, visiteurs, sous-traitants et autres parties prenantes. C'est en adoptant et en mettant en place de bonnes pratiques de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et de sécurité (**GRSS**) que nous parviendrons à minimiser les risques. Notre performance s'en trouvera améliorée et les personnes plus à même de contribuer au mieux de leurs capacités. Nos client-e-s se verront offerts un accès plus durable aux services de santé sexuelle et reproductive. En adoptant cette politique, nous cherchons aussi à nous assurer que nous honorons nos obligations de prudence et de diligence en faisant tout ce qui est raisonnable et pratique pour réduire les risques de danger pour celles et ceux qui travaillent pour ou au nom de la Fédération. La mise en œuvre de cette politique est un moyen pour l'IPPF d'adhérer aux meilleures pratiques en matière de gestion des risques.

2. **Définitions**

Parmi les risques d'atteinte à la **sûreté** il y a les phénomènes naturels (sécheresse, tremblement de terre, épidémie, inondation, etc.), la maladie et les accidents.

Les menaces de **sécurité** ont toujours une origine humaine. Sont compris les actes de violence et de criminalité, terrorisme inclus.

Les incidents de sûreté et de sécurité peuvent induire des préjudices graves pour nos personnels, la perte ou des dégâts à nos biens et propriétés ou nos programmes, et/ou des répercussions néfastes, en termes de sa réputation et des réponses des donateurs.

L'**obligation de prudence et de diligence** fait référence à l'obligation juridique et morale de l'organisation de prendre toutes les mesures possibles (de faire tout ce qui est raisonnable et pratique) afin de réduire le risque de danger pour celles et ceux qui travaillent pour ou au nom de l'organisation.

La **gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité** se définit comme un processus dynamique qui aide à évaluer le contexte dans lequel nous opérons (pays, ville, clinique, bureau, salle de travail, unité mobile). Elle identifie le niveau de risques émanant d'évènements potentiels et indésirables portant atteinte à la sûreté et sécurité des parties prenantes (volontaires, personnels, visiteurs, contractuels et sous-traitants), des biens et du patrimoine et des opérations, et fournit des orientations en matière de solutions pour abaisser les risques associés à de tels évènements. Elle ne rend pas les opérations « sûres ou sécurisées » mais veille à ce que les risques soient minimisés à un niveau acceptable pour satisfaire à notre obligation de prudence et de diligence.

Pour de plus amples explications des termes utilisés eu égard à cette politique voir l'**Annexe A**.

Valeurs relatives à la sûreté et la sécurité

3. Les valeurs relatives à la sûreté et la sécurité (voir **Annexe B**) sont cruciales en ce qu'elles rendent autonomes celles et ceux associés à l'action de l'IPPF – en leur donnant de plus un guide pour les aider à réagir dans n'importe quelle situation. Elles sous-tendent la

politique, et les plans qui lui sont associés, et doivent être adoptées par toutes les parties prenantes, mais particulièrement par celles et ceux qui sont responsables de l'établissement et du maintien des systèmes de gestion de la sûreté et de la sécurité.

- Une responsabilité envers vous-même et envers les autres
- Le droit de dire non : la sûreté avant tout
- Une prise de décision orientée sur l'action locale
- La nécessité de partager les informations

Principes directeurs relatifs à la sûreté et à la sécurité au sein de l'IPPF

4. En matière de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité, les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF observent les principes suivants :

I. **Intégration** : La gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité participe du processus global du management. En tant que processus continu et dynamique, elle se retrouve dans tous les processus organisationnels. Elle aide les décideurs à faire des choix informés, à hiérarchiser leurs actions et à distinguer entre différentes lignes de conduite. Elle doit être transparente et inclusive. Elle est par nature dynamique, itérative et sensible au changement. Au fur et à mesure que des évènements internes et externes se produisent, le contexte et la connaissance changent, une surveillance et une revue doivent être mis en place, et les changements de niveaux des risques associés à des menaces ou des dangers doivent être suivis par les responsables du système. De cette manière des données constamment mises à jour donneront lieu à des résultats stables, avec un minimum d'incidents.

II. **Prudence et diligence** : L'obligation de prudence et de diligence doit tenir compte des volontaires, du personnel, des sous-traitants et des visiteurs. Quoique la relation juridique entre ces derniers et notre/nos organisation(s) (la Fédération, les Associations membres) peut différer, il importe de tenir compte des obligations morales et juridiques, car des dommages à notre réputation peuvent malgré tout advenir.

III. **Priorité** : Dans des situations extrêmes, la sûreté et la sécurité des personnes est finalement une priorité plus élevée que la protection des biens/immeubles/véhicules, la préservation des programmes ou l'expression d'objectifs de plaidoyer.

IV. **Responsabilité** : Les instances de gouvernance sont en définitive responsables de la gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité. C'est au niveau hiérarchique qu'incombent la sûreté et la sécurité du personnel et des sous-traitants. Tous les volontaires, personnels, contractuels, sous-traitants et visiteurs doivent cependant, eux-aussi, être conscients de leurs responsabilités en termes de sûreté et de sécurité. Il faut donner des responsabilités spéciales à des « personnes relais sécurité » qui auront été désignées (parfois appelés points focaux) dans toute la Fédération afin de gérer les risques sur une base continue et apporter une réponse en fonction des situations d'incidents et/ou de gestion de crise. Une bonne formation régulièrement mise à jour et un soutien permanent à ces personnes sont nécessaires.

V. **Discipline** : Il incombe à toutes les parties prenantes d'adhérer et de contribuer aux plans de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité et de rendre compte sans délais de toute infraction ou de non-conformité. L'autorité décisionnaire doit être respectée et des mesures disciplinaires prises lorsque les plans et conseils de sûreté et de sécurité ne sont pas respectés.

VI. **Droit au retrait** : indépendamment de la gestion des risques en vigueur, tout volontaire, membre du personnel, contractuel, sous-traitant, ou visiteur, peut refuser de travailler/opérer dans un lieu peu sûr et peut se retirer, après avoir fait tous les efforts possibles pour en informer le/la responsable. C'est cela la sécurité avant tout.

VII. **Comportement :** volontaires, personnels, contractuels, sous-traitants et visiteurs doivent être sensible à, et respectueux de, la culture locale. Ils doivent témoigner des valeurs de l'IPPF dans leurs interactions en s'abstenant de tout comportement coercitif ou exploiteur, y compris le trafic d'êtres humains[1] - ce qui est particulièrement important dans les situations humanitaires[2]&[3].

VIII. **Genre** : Sur la base de leur genre, de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre, des individus dans le même contexte peuvent être amenés à percevoir le risque différemment ou être confrontés à des risques de sûreté et des menaces de sécurité différents. Dans ce cas, toute personne peut approcher la même situation avec des vulnérabilités différentes et répondre différemment à des menaces réelles ou perçues. Malgré que femmes et hommes soient égaux, les femmes, dans leur diversité, sont affectées de façon disproportionnée par certaines menaces à leur sécurité, car elles sont exposées à la violence sexuelle et sexiste qui constitue souvent un facteur de risque élevé. Il est donc nécessaire de mettre en place des mesures de réduction de ce risque et de promouvoir la résilience.[4] Il s'ensuit que des dispositions doivent parfois être prises selon les genres afin de gérer les risques à des niveaux acceptables. Les inquiétudes personnelles relatives à la sûreté et à la sécurité doivent être écoutées et prises au sérieux. La gestion des risques à l'IPPF doit être vue au travers du prisme du genre et faire partie de nos activités d'intégration du genre.

IX. **Le port d'armes** : En aucun cas et en aucune circonstance, les volontaires, les personnels, les contractuels, les sous-traitants et les visiteurs ne porteront des armes dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'IPPF.

X. **Groupes et escortes armés** : Le personnel armé ne sera pas autorisé dans les locaux ou véhicules de l'IPPF, sauf en situations d'urgence et/ou lorsqu'il y a existence de menaces spécifiques requérant une réponse de cet ordre ; les types de menace justifiant ce type de réponse auront été approuvés au préalable et les réponses pourront par ailleurs être imposées (ceci n'empêche pas les autorités policières armées d'entrer dans les locaux de l'IPPF dans le cadre de leurs fonctions). Les escortes armées ne doivent pas être considérées comme étant le moyen le plus efficace d'atténuer les risques, sauf en situations d'urgence lorsqu'il y a une détérioration soudaine et inattendue du climat extérieur.

Système de la gestion de la sûreté et de la sécurité

5. Le système de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité (**Annexe C**) est un processus qui est documenté dans nos plans de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité (GRSS). Le plan de GRSS démontre comment les risques à la sûreté et à la sécurité sont gérés. Il reconnait que bon nombre de décisions individuelles seront toujours prises de façon instinctive, mais qu'elles doivent aussi être orientées par cette politique et

[1] « La traite des personnes désigne le recrutement, le transport, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par le recours à la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation ». Protocole des Nations Unies pour prévenir, supprimer et punir le trafic des êtres humains. Assemblée générale de l'ONU, 2000

[2] Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief, the Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response and the HAP Principles of Accountability

[3] UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children (2000), also cited at https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/4062/2016/en/

[4] Guidelines for Integrating Gender Based Violence in Humanitarian Action, Inter-Agency Steering Committee, Global Protection Cluster, 2015

nos valeurs en termes de sécurité. En tant qu'organisation apprenante, l'IPPF souhaite systématiquement s'efforcer d'anticiper les évènements négatifs et d'être plus résiliente dans leur gestion lorsqu'ils se produisent. Grace à notre gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité, nous cherchons à réduire l'éventualité d'occurrence d'évènements mais lorsqu'ils se produisent, d'en réduire l'impact. C'est ainsi que nous minimiserons les risques liés à la sûreté et les menaces à la sécurité. En veillant à tirer des leçons d'évènements négatifs, il sera alors possible de prendre des mesures pour éviter qu'ils ne se reproduisent à l'avenir. Les Associations membres et le Secrétariat doivent élaborer des systèmes de GRSS documentés afin d'honorer leurs obligations de prudence et de diligence. De nombreux donateurs conditionnent aussi l'octroi de leurs subventions à l'existence de tels systèmes, et ce particulièrement en ce qui concerne les financements accordés dans le cadre de situations humanitaires.

Mise en place de la politique

6. Chacun des bureaux du Secrétariat de l'IPPF et chaque Association membre vont :

i. Adopter un processus de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité - processus documenté selon un modèle type et avec des détails sur les rôles de l'instance de gouvernance, de l'équipe de direction et des membres des personnels responsables de la gestion de ces risques. Les personnes relais chargées de la sécurité seront identifiées et formées.
ii. Produire un plan de GRSS et un registre indépendant des risques de sûreté et de sécurité. Tous deux seront régulièrement actualisés. Des évaluations détaillées des risques seront effectuées régulièrement. Tout évènement que l'on aura estimé comme posant un risque significatif sera revu dans le cadre d'une analyse de vulnérabilité afin de comprendre comment et pourquoi l'Association membre / le Secrétariat et leurs volontaires, personnels, contractuels, sous-traitant, visiteurs et autres parties prenantes sont exposés à ces menaces à la sécurité et risques de sûreté. L'analyse de vulnérabilité informera les traitements des risques qui doivent viser à faire tout ce qui est possible pour réduire les risques et donc respecter l'obligation de prudence et de diligence. Afin de parvenir à une atténuation appropriée des risques, il faut envisager un mix des trois stratégies de sécurité (**voir le glossaire à l'annexe A**).
iii. Documenter les traitements (contrôles) des risques associés aux principaux évènements et hiérarchiser les mesures de gestion qui doivent être prises immédiatement, et ce de concert avec le développement des contrôles à plus long terme. Ces contrôles peuvent inclure des procédures opérationnelles type et des plans d'urgence / de contingence visant à atténuer et contrôler les risques. L'instance de gouvernance doit approuver annuellement, sur la base des principaux évènements qui ont été anticipés, les niveaux de risques résiduels auxquels l'organisation et ses employé-e-s sont confrontés. Il est de bonne pratique, qu'à chacune de ses réunions, l'instance de gouvernance examine le registre des risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité - ceci sera en fait un point permanent de l'ordre du jour des réunions de l'instance de gouvernance. Il faudra ici inclure le suivi des mesures prises.
iv. Veiller à ce que la gestion des risques d'atteinte à la sûreté et la sécurité soit intégrée à tous les aspects du management - y compris les ressources humaines, la planification et la budgétisation des programmes ; et qu'une surveillance et une revue régulières soient effectuées afin de garantir le caractère pertinent, adéquat et efficace de cette gestion des risques.
v. Veiller à ce que la culture organisationnelle encourage et facilite un climat au sein duquel les valeurs de sûreté et de sécurité sont respectées et veiller aussi à ce que des enseignements soient effectivement tirés des divers évènements.

vi. Fournir des informations, instruction, formation, et structures d'accueil adéquates et suffisantes afin de garantir la prise de conscience et la compétence de celles et ceux auxquels incombent les responsabilités de sécurité ; et cela en tenant compte des besoins supérieurs de celles et ceux qui opèrent dans des situations de conflits et de crises humanitaires.

7. Le Secrétariat de l'IPPF utilisera tous les mécanismes et dispositifs à sa disposition dans la Fédération pour revoir périodiquement la politique et en suivre régulièrement la mise en œuvre. Le Secrétariat va hiérarchiser son assistance aux Associations membres dont les risques de sûreté et de sécurité auront été évalués comme étant les plus élevés, afin d'honorer ses obligations de prudence et de diligence. Des modèles et des outils taillés sur mesure pour s'adapter aux situations dans lesquelles l'IPPF fonctionne seront mis à disposition. La mise en œuvre de cette politique sera financée adéquatement et soutenue par le Secrétariat.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, novembre 2016

Annexe A :

Glossaire

Prudence et diligence : l'obligation juridique et morale de l'organisation de prendre toutes les mesures possibles (de faire tout ce qui est raisonnable et pratique) afin de réduire le risque de danger pour celles ceux qui travaillent pour ou au nom de l'organisation.

Risque : l'effet de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs de l'organisation (définition générale). En termes de gestion du risque d'atteinte à la sûreté et à la sécurité, le risque est la manière dont un évènement – un risque à la sûreté ou une menace à la sécurité – pourrait affecter l'organisation, ses volontaires, ses contractuels, ses sous-traitants, ses biens et son patrimoine, sa réputation ou ses programmes. Le résultat de l'effet est généralement perçu comme néfaste et négatif, et l'objet de la gestion du risque est ici de le minimiser.

Risque résiduel : risque restant après élimination d'une large partie du risque.

Traitement du risque : tous les processus visant à modifier les niveaux du risque initial évalués sur la base des menaces et risques. On parle aussi d'atténuation ou de réduction du risque.

Stratégies de sécurité : approches génériques de réduction du risque sur la base de menaces identifiées à la sécurité. Elles sont d'habitude au nombre de trois : acceptation, dissuasion et protection.

- **Acceptation** : Mettre en place un climat opérationnel sûr grâce au consentement, l'approbation et la coopération des personnes, des communautés et des autorités locales.
- **Dissuasion** : Réduire le risque en maitrisant la menace avec une contre-menace (par ex. protection armée, une contre-menace qui aura été communiquée, leviers diplomatiques et politiques, suspension temporaire).
- **Protection** : Réduire le risque, mais pas la menace, en atténuant la vulnérabilité de l'organisation (par ex. clôtures, murs, gardes).

Menace : Tout évènement portant atteinte à la sécurité pouvant avoir des conséquences fâcheuses pour l'organisation, son personnel, son patrimoine ou ses programmes. Ce peut aussi être un acte potentiel ou une menace physique pouvant induire des préjudices pour nos personnels, la perte ou des dégâts à nos biens et propriétés et/ou des répercussions néfastes pour l'organisation. La source des menaces à la sécurité se situe souvent chez des personnes dotées d'intentions négatives à l'égard de la victime potentielle ; les menaces, elles, consistent en des actes de violence et de criminalité.

Risque à la sûreté (ou danger) : Tout évènement portant atteinte à la sûreté pouvant avoir des conséquences fâcheuses pour l'organisation, son personnel, son patrimoine ou ses programmes. Parmi les risques d'atteinte à la **sûreté** il y a les phénomènes naturels, la maladie et les accidents.

Vulnérabilité : L'exposition de l'organisation à une menace ou à un risque. La vulnérabilité varie selon la nature de l'organisation, ses procédures de travail, ses programmes, son personnel et sa capacité de gestion des risques.

Annexe B

Les valeurs de l'IPPF en matière de sûreté et de sécurité

Responsabilité envers vous-même et envers les autres

Votre ressource première en termes ce gestion des risques d'atteinte à la sûreté et la sécurité, c'et vous-même. **Vous êtes responsable de la gestion des risques qui peuvent vous affecter et il vous incombe aussi de vous assurer qu'ils demeurent acceptables**. L'IPPF va vous soutenir et vous donner les moyens de ce faire. Nous avons en outre, tous que nous sommes, une responsabilité claire envers les uns les autres et envers la Fédération. Nous avons donc un devoir de responsabilité mutuelle. Il nous faudra peut-être aussi agir et intervenir dans une situation ou une autre, peu importe la difficulté ou le côté délicat de la situation sur le moment, afin de prévenir menaces et risques.

Le droit de dire non : la sûreté avant tout

Tous les volontaires, personnels, contractuels, sous-traitants et visiteurs ont le **droit de se retirer** d'une situation à risque s'ils pensent que les risques ne sont pas acceptables ou s'ils éprouvent un sentiment de peur. Nous nous assurerons que celles et ceux qui sont exposés à des risques sont à même de faire un choix informé quant au niveau de risque auquel ils sont exposés. L'IPPF tient à ses personnels plus qu'à ses programmes et à ses biens. La sûreté avant tout !

Une prise de décision orientée sur l'action locale

Nous acceptons que celles et ceux qui travaillent dans un climat d'insécurité soient souvent les plus à même de trouver la meilleure solution et nous savons que nos personnels peuvent le faire. La gestion des risques a besoin de **réponses opportunes et axées sur l'action**. L'IPPF va autonomiser ses personnels afin qu'ils puissent agir de manière rapide et responsable. Personne ne sera pénalisé pour avoir pris des mesures immédiates lorsque ne rien faire semblait être une ligne de conduite plus risquée. Nos systèmes et processus seront garantie que les informations essentielles sont réunies et analysées. Les décisions à l'échelon local tiendront compte des différents risques auxquels peuvent être confrontés les volontaires, personnels, contractuels, sous-traitants et visiteurs qui ne vivent pas dans cette communauté.

Nécessité de partager les informations

Tous les volontaires, personnels, sous-traitants, et visiteurs ont **l'obligation de communiquer toute information relative à la sûreté et à la sécurité**. L'IPPF encourage cet esprit d'ouverture car il offre la possibilité de tirer des enseignements tant des évènements qui se produisent que des incidents évités.

Annexe C : Eléments du système de la gestion de la sûreté et de la sécurité:

Elément	Objectifs	Responsable
Politique de Sûreté et Sécurité	Politique de l'IPPF relative à la sûreté et à la sécurité. Les Associations membres peuvent l'adopter ou l'adapter à leur contexte local.	Conseil d'administration / Instance de gouvernance de l'Association membre
Registre général de la sûreté et de la sécurité : • **Evaluation des risques** • **Analyse de vulnérabilité** • **Stratégies de sécurité**	Evaluation des risques – menaces et risques d'atteinte à la sûreté et à la sécurité. Alimente le registre général de l'organisation.	Directeur-rice général-e / Directeur-rice exécutif-ve de l'Association membre Registre général des risques approuvé par le Conseil d'administration / l'instance de gouvernance de l'Association membre
Le plan de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et la sécurité comprend : - **des registres locaux des risques différents selon les territoires et les divisions opérationnelles** - **un journal des incidents**	Documentation afférente à la gestion des risques, soit : mission, mandat, évaluation du contexte et de la situation, évaluation des risques, registre des risques, documentation relative au traitement des risques (mesures immédiates, procédures opérationnelles standard, et plans d'urgence et de contingence), rapports et journaux d'incidents et pièces justificatives	Equipe de direction / personnes relais chargées de la sécurité
Formation à la sûreté et à la sécurité	Formation à l'intention des volontaires, personnels, sous-traitants et contractuels	Equipe de direction / personnes relais chargées de la sécurité

1.16 CODE DE CONDUITE

INTRODUCTION

1. La Fédération a adopté un cadre de droits humains qui interdit toute discrimination, exclusion ou restriction fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue[1].

2. L'IPPF reconnaît que le droit d'être protégé contre les abus, l'exploitation et le harcèlement est inscrit dans le droit international relatif aux droits humains, à savoir les instruments suivants : CIEFDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CTPTCID, CIDE, CRDPH[2]. L'IPPF reconnaît en outre que le harcèlement et les abus sexuels sont une forme de violence sexiste.

3. Pour rester fidèle à sa vision et ses valeurs, l'IPPF est engagée à maintenir une conduite morale exemplaire chez ses volontaires, ses administrateur-rice-s et son personnel[3]. Pour aider à mieux la cerner, le présent Code de conduite détaille les attentes de l'IPPF à l'égard de toute personne impliquée dans ses activités.

4. Le présent code de conduite vise à définir les grands principes et valeurs applicables à toutes les composantes de l'IPPF (Secrétariat, Associations membres, membres du Conseil d'administration, Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des risques, Comité des membres, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources, et instances de gouvernance d'AM). Ces principes et valeurs doivent être mis en œuvre dans le respect des politiques et procédures régionales et locales qui s'appliquent.

Objet et champs d'application

5. L'IPPF adopte le présent Code de conduite dans le cadre de son engagement à créer le meilleur environnement possible pour celles et ceux qui dispensent les services de l'IPPF et, plus généralement, celles et ceux qui s'engagent à ses côtés.

6. L'IPPF reconnaît la nécessité de créer un environnement permettant de répondre aux dynamiques inégalitaires inhérentes au pouvoir.

7. Le présent Code de conduite a pour objet d'encourager une plus grande responsabilisation individuelle en apportant des consignes claires sur ce qui est attendu des volontaires, des administrateur-rice-s et du personnel de l'IPPF, qu'ils soient dans les locaux de l'organisation, remplissent des fonctions organisationnelles ou réalisent des activités en lien avec l'IPPF

8. Bien qu'elle reconnaisse que les lois et cultures puissent varier d'un pays à l'autre, l'IPPF est une organisation non gouvernementale internationale dont le Code de conduite repose donc sur des normes internationales relatives aux droits humains. Il est attendu des volontaires, des administrateur-rice-s et du personnel de l'IPPF qu'ils

[1] Politique de l'égalité, la diversité et l'inclusion
[2] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils, politiques et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées.
[3] Est entendu par "personnel" tout membre de l'effectif rémunéré : le personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire ; cela comprend les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.

respectent la législation locale là où ils opèrent, sauf là où le présent Code de conduite est plus contraignant, auquel cas, c'est ce dernier qui s'applique.

9. Cette politique rappelle les engagements pris par l'IPPF et s'applique à tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel du Secrétariat de l'IPPF, de ses Associations membres, ainsi qu'à ses partenaires collaboratifs, y compris aux membres de l'Assemblée générale, du Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des risques, Conseil d'administration, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources et des instances de gouvernance d'association membre, ainsi qu'à leurs partenaires de collaboration et autres, sous-traitants et fournisseurs

Mission et valeurs

10. L'IPPF œuvre pour s'assurer que les individus sont libres de faire des choix concernant leur sexualité et leur bien-être, dans un monde sans discrimination. L'IPPF dirige un mouvement de la société civile « géré localement et présent mondialement » qui dispense directement et indirectement des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous, en particulier les mal-desservis. A cet effet, l'IPPF s'appuie sur ses valeurs fondamentales d'inclusion sociale, de diversité, de passion, de volontariat et de responsabilisation. Le présent Code de conduite est conçu pour tenir compte de notre vision, notre mission et nos valeurs.

Normes du Code de conduite

Les volontaires, les administrateur-rice-s et le personnel de l'IPPF tels que définis au paragraphe 9 ci-dessus doivent :

11. **Préserver l'intégrité et la réputation de l'IPPF en veillant à ce que leur conduite professionnelle et personnelle soit en conformité avec les valeurs et normes de l'IPPF**

i. Traiter les personnes de façon juste, avec respect et dignité
ii. Lorsqu'ils travaillent dans un contexte international ou voyagent à l'étranger au nom de l'IPPF, respecter les lois locales et se montrer sensible aux coutumes locales
iii. Veiller à ce que leur conduite individuelle ne jette pas le discrédit sur l'IPPF et n'affecte ni ne nuise au rôle qu'ils doivent jouer,
iv. Ne pas travailler lorsque leurs facultés sont altérées par l'alcool ou d'autres substances intoxicantes et ne prendre ni ne posséder aucune substance illégale dans les locaux ou un hébergement de l'IPPF.

12. **Eviter de se livrer à une conduite abusive ou à caractère d'exploitation**

v. Ne pas se livrer à une activité sexuelle avec des enfants (toute personne de moins de 18 ans). L'erreur de croire qu'un enfant est plus âgé qu'il ne l'est en réalité ne pourra être retenue pour sa défense. [4]
vi. Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec un bénéficiaire d'assistance, car cela consiste à s'appuyer sur une dynamique inégalitaire inhérente au pouvoir.
vii. Ne pas se livrer à une activité à caractère d'exploitation avec des enfants ou des adultes vulnérables, y compris les activités commerciales telles que le travail ou le trafic d'enfants.
viii. Ne pas agresser physiquement un enfant ou un adulte vulnérable.[5]

4 Cette interdiction ne s'applique pas aux jeunes volontaires de l'IPPF engagés dans une relation consensuelle avec un-e autre jeune qui, comme eux, est âgé-e de moins de 18 ans tout en ayant atteint la majorité sexuelle et de consentement applicable.

5 A cet effet, il faut un formulaire de consentement signé par l'IPPF. Pour plus de détails, voir la politique et les consignes sur les médias.

ix. Ne pas abuser d'un enfant ou d'un adulte vulnérable sur le plan affectif ou psychologique.

13. **Garantir la sécurité, la santé et le bien-être de tous les volontaires, les administrateur-rice-s, le personnel et les communautés de l'IPPF.**

x. Respecter la législation, les conditions organisationnelles, ainsi que le règlement intérieur sur la santé et la sécurité en vigueur sur leur lieu de travail.

xi. Se conformer à toutes les consignes locales de sécurité et prendre l'initiative d'informer la direction de toute modification nécessaire desdites consignes.

xii. xii. Se comporter de manière à éviter tout risque inutile pour la sécurité, la santé et le bien-être, pour soi comme pour autrui, y compris les organisations partenaires et les communautés avec lesquelles travaille l'IPPF.

xiii. Agir de manière responsable sur les réseaux sociaux et, lors de l'utilisation de photos obtenues pendant des activités de l'IPPF, veiller à toujours obtenir le consentement informé des personnes concernées, à préserver leur vie privée et leur dignité et à éviter de les exposer au risque d'une utilisation de leur image .

14. Agir d'une manière n'ayant pour but ou effet ni de porter atteinte à la dignité d'une personne, ni de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle

xiv. Etre respectueux et attentionné dans son comportement à l'égard de tous, en particulier dans le cadre du travail.

xv. Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec un volontaire, administrateur ou membre du personnel avec lequel on a un lien hiérarchique direct.

xvi. Révéler (si l'on n'a pas de supérieur hiérarchique direct) dès qu'il y a possibilité de conflit d'intérêt à un supérieur hiérarchique ou aux Ressources humaines si l'on est dans une relation avec un volontaire, un administrateur ou un membre du personnel. Si cette relation est entretenue de façon appropriée, elle sera traitée confidentiellement.

xvii. Ne pas se comporter d'une manière qui puisse indiquer que des faveurs sexuelles puissent servir de base à une promotion liée au travail, ou comme un moyen d'éviter un préjudice lié au travail.

xviii. Eviter d'être tactile de façon inappropriée, de flirter et de se montrer sexuellement explicite sur le lieu de travail.

xix. Eviter d'employer un langage grossier, de rabaisser ou d'humilier d'autres volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel ou aux bénéficiaires.

xx. Ne pas persécuter un volontaire, un administrateur, un membre du personnel ou un bénéficiaire pour avoir parlé ou porté plainte.

xxi. Ne pas abuser d'une position de pouvoir, quelle qu'elle soit.

xxii. Satisfaire aux attentes concernant le comportement sur le lieu de travail, conformément à la politique sur le respect au travail.

15. **Être responsables de l'utilisation des informations, actifs et ressources auxquels on a accès dans le cadre de son travail avec l'IPPF, quelle que soit sa position**

xxiii. Rendre des comptes sur toute somme d'argent ou biens de l'IPPF reçus et veiller à ce que les actifs et ressources de l'IPPF soient utilisés de manière responsable.

xxiv. Ne pas utiliser l'équipement informatique et les logiciels de l'IPPF pour mener par email ou sur une plateforme de réseau social une activité illégale ou qui encourage une conduite susceptible de constituer une infraction pénale pour la législation locale. Cela comprend toute forme de brimade ou de harcèlement envers un groupe défini par référence aux caractéristiques définies au paragraphe 1 du présent Code de conduite.

xxv. Ne pas utiliser l'équipement informatique de l'IPPF pour visionner, télécharger, créer, distribuer ou enregistrer un document inapproprié ou abusif, sous quelque forme que ce soit, y compris mais pas exclusivement de la pornographie ou des représentations d'abus sur enfant.

16. Remplir ses obligations et mener sa vie privée de manière à éviter tout conflit d'intérêts

xxvi. Déclarer tout intérêt financier ou personnel dans une entreprise officielle susceptible d'influer sur le travail de l'IPPF. Pour lever le doute, est qualifié de « personnel » tout intérêt susceptible de conduire une personne raisonnable à se demander si la prise de décision d'un individu n'est pas potentiellement influencée par l'intérêt en question. Entrent dans cette catégorie d'intérêt les intérêts financiers ou autres de l'époux(se), du /de la partenaire ou de toute autres personne partageant le foyer dudit individu, tel que parent, grand-père ou grand-mère, frère ou sœur, enfant, petit-fils ou petite-fille, lien par alliance, voire relation intime dont il ou elle a connaissance.

xxvii. Ne pas s'engager dans l'octroi d'avantages, contrats pour des biens ou services, d'emploi ou de promotion au sein de l'IPPF, avec une personne avec laquelle on a en commun des intérêts financiers, personnels, familiaux, d'une relation très intime ou d'une autre nature susceptible de conduire un tiers raisonnable à se demander si la prise de décision de l'individu n'est pas potentiellement influencée par un intérêt financier ou personnel.

xxviii. Faire une déclaration et respecter la *Politique relative aux conflits d'intérêts* eu égard à une nomination comme candidat-e potentiel-le ou pour un autre rôle officiel au sein d'un parti politique.

xxix. N'accepter ni cadeau de valeur, ni rémunération susceptibles d'être offerts suite à un travail avec l'IPPF, quel qu'il soit, par un gouvernement, une communauté, ou une personne avec qui l'IPPF a une relation professionnelle / de travail, qu'il s'agisse d'un donateur, d'un fournisseur ou autre.

17. Respecter la confidentialité

Agir avec prudence dans tout ce qui est officiel, et ne divulguer aucune information à caractère confidentiel sur des collègues, des questions de travail ou un sujet sensible, à moins d'y être contraint par la législation en vigueur. Adhérer aux principes définis dans la politique sur la confidentialité et le partage de l'information.

Plaintes et rapports

18. Tout volontaire, administrateur-rice ou membre du personnel de l'IPPF tel que défini au paragraphe 9 ci-dessus est dans l'obligation de porter à l'attention du responsable concerné les éventuels incidents, abus ou irrégularités dont il ou elle est témoin, prend conscience ou suspecte, et qui ne paraissent pas conformes aux normes contenues dans le présent Code à moins qu'il ait eu à subir un comportement tel que défini au paragraphe 14 ci-dessus, ou qu'il ait été informé dans la confidence par l'une ou plusieurs des personnes ayant subi un tel comportement

19. Tout membre du personnel de l'IPPF qui signale une irrégularité est protégé en tant que lanceur d'alerte conformément à la politique sur le signalement des problèmes.

20. Si un-e volontaire, administrateur-rice ou membre du personnel ne se sent pas à l'aise pour signaler une irrégularité à son supérieur hiérarchique immédiat, il ou elle peut passer par *IPPF SafeReport*, le service externe de signalement des incidents de l'IPPF.

21. Tout responsable qui reçoit un rapport ou un signalement d'irrégularité autre que des propos rapportés dans la confidence par une personne ayant subi l'un des comportements tels que définis au paragraphe 14 ci-dessus a le devoir de le transmettre sans délai au service de rapport d'incidents concerné. Tout supérieur hiérarchique ayant été informé dans la confidence par une personne ayant subi un comportement tel que défini au paragraphe 14 ci-dessus doit chercher à convaincre ladite personne de faire un signalement à l'IPPF.

Mise en œuvre

22. Tout responsable du Secrétariat de l'IPPF ou d'une Association membre a le devoir de veiller à ce que tout le personnel comprenne et adhère au présent Code de conduite.

23. Le présent Code de conduite est partie intégrante de tous les contrats de travail. Toute infraction au présent Code de conduite entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

24. Le présent Code de conduite est également applicable aux administrateur-rice-s, volontaires, partenaires, sous-traitants et fournisseurs tels que définis au paragraphe 9 ci-dessus. Toute infraction au présent Code de conduite pourra entraîner une rupture de contrat ou la fin de la fonction d'administrateur ou de volontaire.

25. Le non respect par une Association membre de la mise en œuvre et du suivi de la mise en œuvre du présent Code de conduite pourra entraîner l'application du Règlement n° 9 de la Loi de 1977 et des Règlements de l'IPPF, sur la suspension et l'expulsion des Associations membres et des membres du Conseil d'administration.

26. Dans le cas où une organisation partenaire manquerait à mettre en œuvre le présent Code de conduite – et à en faire le suivi - son contrat avec l'IPPF pourrait alors être résilié.

Politiques annexes

- Politique sur la confidentialité et le partage d'information
- Politique de la lutte contre la fraude
- Politique de protection (des enfants et des adultes vulnérables)
- Politique sur le respect au travail
- Politique d'égalité des genres
- Politique de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion

_____

En acceptant mes fonctions à l'IPPF, je m'engage à accomplir mes tâches et à régler ma conduite sur les conditions du présent Code de conduite.

Nom: Fonction:

Signature: Date:

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2018

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

1.17 POLITIQUE DE PROTECTION (ENFANTS ET ADULTES VULNERABLES)

INTRODUCTION

1. L'IPPF estime que toute personne avec laquelle nous sommes en contact a le droit d'être protégée de toute forme de préjudice, d'abus, de négligence et d'exploitation, indépendamment de l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue. IPPF ne tolérera ni les abus ni l'exploitation de la part de volontaires, d'administrateur-rice-s, de membres du personnel[1] ou de toute personne associée à IPPF.
2. L'IPPF reconnaît que le droit d'être protégé-e contre les abus, l'exploitation et le harcèlement est inscrit dans le droit international relatif aux droits humains, à savoir les instruments suivants : CIEFDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CTPTCID, CIDE, CRDPH[2]. L'IPPF reconnaît en outre que le harcèlement et les abus sexuels physiques sont une forme de violence sexiste.
3. L'engagement de l'IPPF à garantir les droits sexuels pour toutes et tous comprend un engagement pour la liberté et la protection contre toute forme de violence et de maltraitance. L'accent mis sur les jeunes est au cœur de l'action de l'IPPF.
4. L'IPPF estime que la création d'un environnement sûr pour tous les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables exige la coopération de tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel. Il est de la responsabilité de tous de faire part des problèmes en matière de protection qu'ils/elles pourraient avoir ou qui leur sont signalées.
5. L'IPPF s'engage à prendre en compte la protection dans ses actions, activités et travaux, grâce à la prévention, la communication et l'intervention.

Objectif et champs d'application

6. L'objet de cette politique est de protéger les enfants et les adultes vulnérables des abus et de l'exploitation pouvant être causés par leur entrée en contact avec l'IPPF via :
   i. la conduite des volontaires, des administrateur-rice-s, du personnel du Secrétariat et des Associations membres, des collaborateurs, d'autres partenaires et de toute personne associée à l'IPPF ;
   ii. La mise au point et en place des programmes et activités de l'IPPF.
7. La politique énonce les engagements pris par le Secrétariat de l'IPPF et s'applique à tous les volontaires, administrateur-rice-s et personnels de l'IPPF, ses Associations membres et ses partenaires, y compris les membres du Conseil d'administration, Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des

[1] Est entendu par "personnel" tout membre de l'effectif rémunéré : le personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire ; cela comprend les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.

[2] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils, politiques et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées.

risques, Comité des membres, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources et des instances de gouvernance des Associations membres et des partenaires de collaboration et autres partenaires.

8. Cette politique ne couvre pas :
   i. Le harcèlement sous toutes ses formes, harcèlement sexuel compris, sur le lieu de travail, qui est traité dans la *Politique sur le respect au travail* et autres procédures associées ;
   ii. Les problèmes en matière de protection de la collectivité/communauté qui ne sont pas imputables à l'IPPF ou à quiconque associé à l'IPPF.
9. Lorsqu'il s'agit d'un-e volontaire âgé-e entre 18 et 25 ans, qui ne présente aucune vulnérabilité supplémentaire, le/la Responsable de la protection prendra la décision, en consultation avec le/la volontaire, pour déterminer si le problème serait mieux traité dans le cadre de la *politique de protection* et des procédures qui s'y rattachentou dans le cadre de la politique de respect au travail et des procédures qui s'y rattachent.
10. L'IPPF ne collaborera avec d'autres organisations qui entrent en contact avec des enfants et des adultes vulnérables que si celles-ci approuvent les normes et principes de la politique et des procédures de protection de l'IPPF. L'engagement de l'IPPF avec des organisations pourra être rompu si ces normes et principes ne sont pas respectés.

DÉFINITION

11. Dans cette politique, la protection fait référence aux engagements pris par l'IPPF de protéger les enfants et les adultes vulnérables de tout préjudice/ violence/ maltraitance résultant d'un contact avec l'IPPF.
12. Cette politique s'applique également aux bénéficiaires de l'IPPF. L'IPPF reconnaît que les bénéficiaires peuvent être exposé-e-s à un abus d'autorité et, qu'en tant que tel-le-s, elles/ils peuvent être considéré-e-s comme vulnérables dans leurs échanges avec l'IPPF. Cette reconnaissance n'implique pas que les bénéficiaires doivent généralement être considéré-e-s comme vulnérables mais vise uniquement à ce que l'IPPF soit exhaustive dans ses devoirs de protection.
13. Les termes de victime et survivant-e sont employé-e-s dans la présente politique en référence aux personnes qui peuvent avoir été l'objet d'abus ou d'exploitation. L'emploi de ces termes n'indique pas que quiconque suspecté d'avoir été impliqué dans l'abus ou l'exploitation en question doive être considéré comme coupable. D'autres définitions sont données dans le glossaire ci-dessous.

Principes directeurs

14. *Autonomisation* - les décisions sont du ressort du/de la/des survivant-e-s (victimes), dans le sens qu'elles seront fondées, dans la mesure du possible, sur le consentement éclairé des adultes survivants (victimes)[3] et respecteront le point de vue des survivant-e-s (victimes), enfants ou adultes, se trouvant dans l'incapacité de donner leur consentement informé. L'IPPF s'efforcera de s'assurer que tous ses échanges avec les survivant-e-s (victimes) sont faits dans une langue et un format appropriés.

[3] L'IPPF entend que les droits et protections garantis aux personnes âgées de moins de 18 ans relèvent de la législation nationale comme internationale et diffèrent parfois des droits des adultes. Ces différences touchent à tous les aspects des droits humains mais exigent des approches spécifiques pour ce qui concerne les droits sexuels. L'IPPF part du principe que les personnes âgées de moins de 18 auront des droits et qu'à différents moments du spectre que sont la petite enfance, l'enfance et l'adolescence, certains droits et protections auront une pertinence plus ou moins grande.

15. *Prévention* - Il est préférable d'agir avant que le préjudice n'ait lieu. L'IPPF reconnaît le rôle essentiel de la prévention en matière de protection et veillera à mettre au point et à dispenser des services libres de tout danger et qui protègent des abus et de l'exploitation. Sont inclus ici l'utilisation d'une optique de protection aux activités de communication promotionnelle et de levée de fonds, ainsi que la formation et le soutien à la reconnaissance des abus.

16. *Protection* - Un comportement abusif dans n'importe quel environnement n'est jamais accepté. Le Secrétariat de l'IPPF, les Associations membres, les partenaires de collaboration et autres partenaires fourniront des services de manière à ne pas diminuer leurs responsabilités en matière de protection. L'IPPF disposera de canaux clairs afin que tout compte-rendu puisse se faire de manière confidentielle et anonyme (si nécessaire). L'IPPF répondra de manière appropriée aux problèmes de protection et fournira soutien et représentation aux survivants (victimes).

17. *Partenariat* - L'IPPF dispense ses services par l'intermédiaire d'Associations membres et de partenaires de collaboration ayant une présence locale et reconnaît que les communautés ont un rôle à jouer dans la prévention, la détection et le signalement des cas de maltraitance et d'abus. Dans un souci de garantir la compétence en matière de protection au sein de l'IPPF, celle-ci veillera à l'adhésion de ses Associations membres, ses partenaires de collaboration et ses autres partenaires aux normes de protection et pourra avoir à intervenir lorsque celles-ci ne sont pas respectées de façon acceptable.

18. *Proportionalité* – L'IPPF reconnait que la vie n'est pas exempte de risques. L'IPPF soutiendra les activités et actions de ses Associations membres, de ses partenaires de collaboration et de ses autres partenaires qui identifient et atténuent les risques sans être pour autant indûment opposés au risque. L'IPPF s'assure que ses réponses sont proportionnées aux circonstances et aux souhaits du/de la survivant-e (victime).

19. *Responsabilité* - L'IPPF agit avec intégrité, respecte les procédures et fait preuve de transparence et de responsabilité en lien avec ses activités de protection. L'IPPF inclut des données de protection anonymes dans ses rapports annuels. L'IPPF reconnaît que, bien que la protection soit de la responsabilité de tous, c'est au Conseil d'administration et au/à la Directeur-rice général-e qu'il appartient en fin de compte de veiller à ce qu'une culture de la protection existe au sein de l'IPPF.

MISE EN ŒUVRE

20. Il incombe au Conseil d'administration, au/à la Directeur-ice général-e, aux Comités exécutifs régionaux, aux Directeurs et Directrices régionaux, aux Conseils d'administration et aux Directeurs et Directrices exécutifs des Associations membres de veiller à ce que des politiques respectant les normes minima susmentionnées soient en place, mises en œuvre, surveillées et revues. Le Secrétariat développera et tiendra un jour IPPF SafeReport qui contient des conseils détaillés dont la procédure de signalement d'incident.

21. Le Secrétariat, dont les équipes de la protection, du genre et des jeunes, seront disponibles pour aviser et soutenir ce travail.

22. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF:

a) Sont conscient de leurs responsabilités en matière de protection des enfants, des adultes vulnérables et des bénéficiaires.

b) Sont à jour sur les lois et responsabilités locales relatives à la protection des enfants et des adultes vulnérables.
c) Adoptent et mettent en œuvre des politiques et procédures de protection fondées sur les principes énoncés plus haut et les conditions énoncées ci-après, tout en reflétant la législation et la réglementation locales ;
d) Veillent au respect de la procédure de rapport des incidents de l'IPPF.
e) Veillent à ce que toutes les violations de la politique de protection soient traitées de manière appropriée, consignées et stockées de manière sécurisée avec accès restreint.
f) Tiennent tous les éléments ci-dessus à la disposition du/de la Directeur(-rice)-général(e) sur demande.

PRÉVENTION

23. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF :

a) veillent à ce que tous les membres du personnel connaissent leurs responsabilités dans le cadre de cette politique ;
b) veillent à ce que tout les membres du personnel aient lu, compris et adhéré au code de conduite et aux conseils supplémentaires en matière de protection contenus dans le Manuel de protection ;
c) mettent au point et en œuvre tous leurs programmes et activités d'une façon qui protège les enfants, les adultes vulnérables et les bénéficiaires contre tout risque de préjudice/maltraitance/violence résultant d'un contact avec l'IPPF. Sont ici incluses la manière dont les informations sur les personnes participant aux programmes sont rassemblées et communiquées, ainsi que l'utilisation des évaluations de risques ;
d) mettent en œuvre des procédures de protection strictes lors du recrutement, de la gestion et du déploiement du personnel et du personnel associé 4 ;
e) veillent à ce que chaque membre du personnel reçoive une formation en matière de protection à un niveau correspondant à sa fonction dans l'organisation, tout en veillant à ce que tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel sachent que l'abus, la maltraitance et l'exploitation ne sont pas tolérés et que toutes les préoccupations sont consignées et entendues, et qu'ils sachent également comment rapporter ce type de problème et à qui ;
f) contribuent à la création et à la maintenance d'un environnement empêchant toute violation des normes de protection et promouvant la mise en œuvre de cette politique ;
g) signalent tout problème ou tout soupçon relatif à une/des violations des normes de protection par un membre du personnel ou employé associé de l'IPPF ou un personnel associé à l'Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF.

h) les responsables de l'IPPF doivent veiller à ce que la politique de protection et ses procédures soient pleinement intégrées à tous les domaines sous leur responsabilité.

SIGNALEMENT

24. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF:

a) veillent à ce que des moyens sûrs, appropriés et accessibles de signalement des problèmes de protection sous la forme du IPPF SafeReport soient disponibles et promus auprès du personnel et des communautés avec lesquelles nous travaillons ;
b) veillent à ce que tous les responsables et cadres supérieurs sachent comment remplir le formulaire de rapport d'incident lorsque des problèmes soulevés hors du IPPF SafeReport et soient au courant de ce type de rapport doit absolument être transmis au service de rapport d'incidents concerné afin d'être enregistré ;

c) veillent à ce que tous les administrateur-rice-s, volontaires et membres du personnel soient au courant des mesures supplémentaires requises lorsqu'un problème concerne un enfant ou un adulte vulnérable ;
d) protègent les volontaires, les administrateur-rice-s et les membres du personnel qui signalent des problèmes ou des plaintes en accord avec les principes de lancement d'alertes contenus dans la Politique de signalement de problèmes ;
e) veillent à ce que l'Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF soit informée le plus rapidement possible afin de permettre à la Commission britannique de surveillance des œuvres de bienfaisance et aux donateurs d'être alertés conformément à ce qui est requis.

RÉPONSE

25. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF:

a) assurent un suivi des rapports et des problèmes de protection rapidement et conformément à la politique et aux procédures de protection de l'IPPF (enfants et adultes vulnérables), ainsi qu'aux obligations légales et réglementaires locales ;
b) appliquent les mesures disciplinaires appropriées au personnel trouvé en violation de la politique de protection (enfants et adultes vulnérables) ou du code de conduite ;
c) s'assurent que les réponses prennent en compte de façon prioritaire l'intérêt des victimes (survivants), en gardant leurs besoins au premier plan de tout processus d'enquête ;
d) offrent un soutien aux survivants (victimes) d'un préjudice/d'une maltraitance causé-e par un membre du personnel ou toute personne associée à l'IPPF, qu'une enquête formelle soit ou non menée. Une liste à jour des organisations locales et des contacts offrant un soutien doit être mise à disposition des survivants (victimes) ou, s'agissant d'enfants, de leurs parents ou responsables légaux. Cette liste doit inclure, sans toutefois s'y limiter, des informations sur le soutien juridique, médical, psychologique et psychosocial. Les décisions concernant le soutien seront du ressort du survivant (victime) ;
e) veillent à ce qu'une confidentialité appropriée soit maintenue à toutes les étapes du processus lors du traitement des problèmes. Les informations relatives aux incidents et à la gestion ultérieure des cas doivent être partagées uniquement en cas de nécessité absolue et conservées en sécurité à tout moment, conformément à la politique de confidentialité et de partage de l'information de l'IPPF. La confidentialité doit donner priorité au survivant (victime) et non à l'auteur présumé et ne doit jamais servir d'excuse pour ne pas répondre à un questionnement ;
f) veillent à ce que des mises à jour trimestrielles sur le sujet de la protection soient communiquées au service de rapport d'incident et, le cas échéant, aux différentes instances de gouvernance ;
g) veillent à régulièrement examiner et à tirer des enseignements des incidents liés à la protection.

26. En outre, les Associations membres et les partenaires de collaboration qui dispensent des services de santé sexuelle et reproductive aux enfants, jeunes et adultes vulnérables doivent avoir une politique en place garantissant que les dispensaires et autres lieux de prestation de services offrent des environnements sûrs dans lesquels, au minimum, sont données aux professionnels de santé des instructions quant à leurs obligations légales, professionnelles et éthiques de : (i) rendre compte de toute suspicion d'abus ou d'exploitation d'un-e client(e) vulnérable, (ii) respecter leur droit à l'intimité et (iii) obtenir leur consentement informé, le cas échéant.

27. Cette politique remplace la Politique 4.17 La protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables.

28. Elle sera revue tous les ans.

Politiques associées

Code de conduite
Politique sur le Signalement de problèmes
Politique sur le respect au travail
Politique de confidentialité et de partage d'informations

GLOSSAIRE (les glossaires vernaculaires contiendront des définitions de l'abus selon les législations locales en vigueur)

Abus
L'abus comprend toutes les formes de mauvais traitement physique ou affectif, abus sexuel ou commercial ou une autre forme d'exploitation qui se solde par un préjudice réel ou potentiel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité et se produit dans le cadre d'une relation de responsabilité, de confiance ou d'autorité.

Abus émotionnel ou psychologique
Il comprend sans toutefois s'y limiter tout traitement humiliant et dégradant tels que les injures, les critiques constantes, le rabaissement, l'humiliation constante, et l'isolement, y compris l'isolement cellulaire.

Abus et négligence des enfants
L'abus et la négligence de l'enfant, aussi appelés maltraitance de l'enfant, s'entendent de toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligent, ou d'exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité´ dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir Au sein de cette définition générale on distingue cinq sous-catégories : l'abus de nature physique, l'abus de nature sexuelle, la négligence et le traitement négligent, l'abus de nature affective et l'exploitation (OMS 1999/2002).

Abus sexuel
Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, y compris la menace d'une telle atteinte.

Adulte vulnérable (adulte à risque)
Parfois aussi appelé « adulte à risque », l'adulte vulnérable est une personne qui peut se révéler incapable de prendre soin d'elle-même ou de se protéger du mal ou de l'exploitation en raison de facteurs tels que, par exemple, son genre, ses problèmes de santé mentale ou d'apprentissage, un handicap physique, son âge ou son orientation sexuelle.

Le terme peut aussi renvoyer à une personne dont la vulnérabilité résulte de sa situation plutôt que d'un facteur inhérent à sa personne. Cela peut inclure une personne dont la vulnérabilité résulte de l'impact d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit. Aux fins des politiques et procédures de l'IPPF relatives aux adultes vulnérables, le terme est également employé en référence aux bénéficiaires de l'IPPF. Cela permet de tenir compte du fait que les bénéficiaires de l'IPPF peuvent être exposés à un abus d'autorité et, de ce fait, être

considérés comme vulnérables dans le cadre de leurs relations avec l'IPPF. Cela n'implique aucune connotation négative sur les bénéficiaires eux-mêmes, mais permet plutôt de s'assurer que l'IPPF assume pleinement ses devoirs de protection.

Confidentialité
La confidentialité, c'est la protection de l'information contre une divulgation non autorisée. L'adjectif **confidentiel** qualifie une information de valeur qui n'est pas de notoriété publique. Sont donc inclus des informations personnellement identifiables ainsi que des documents sensibles. Les informations confidentielles doivent être partagées uniquement en cas de nécessité absolue ; c'est-à-dire seulement si la personne demandant accès à ces informations peut justifier que cet accès lui est nécessaire pour s'acquitter de son rôle.

Enfant
La *Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)* donne des droits et des protections spéciaux aux moins de 18 ans. Dans cette politique, le terme "enfant" est employé pour désigner toutes celles et tous ceux qui ont moins de 18 ans.

Exploitation
Abus ou tentative d'abus d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais sans toutefois s'y limiter le fait de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation d'autrui. Cette définition inclut le trafic d'êtres humains et l'esclavage moderne.

Exploitation sexuelle
Abus ou tentative d'abus d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais sans toutefois s'y limiter en vue d'en tirer un profit pécuniaire, social ou politique. Cette définition inclut le trafic d'êtres humains et l'esclavage moderne.

Jeune
Dans le cadre de ses programmes et de son recueil de données, l'IPPF, tout comme l'ONU, définit les "jeunes" comme toutes les personnes âgées de 10 à 24 ans.

Maltraitance (ou négligence)
La maltraitance (ou négligence) est définie pour inclure tout manquement délibéré ou par négligence à répondre aux besoins d'un individu et qui se solde par un préjudice réel ou potentiel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou d'autorité.

Préjudice
Violation psychologique, physique et autre des droits d'un individu.

Protection
Pour l'IPPF, la protection en général consiste à protéger la santé, le bien-être et les droits humains des individus, et leur permettre de vivre libres du danger, des abus ou de la négligence. Cela signifie prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir les préjudices, en particulier l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels ; protéger les personnes en contact avec l'IPPF, en particulier les adultes et les enfants vulnérables, de tout préjudice /violence/maltraitance ; et de réagir de manière appropriée en cas de préjudice/violence/maltraitance.

Cette définition s'appuie sur les valeurs et les principes de l'IPPF et donne forme à la culture de l'IPPF. Elle porte une attention particulière à la prévention des, et à la réponse aux, préjudices et autres maltraitances résultant de tout abus, réel ou tenté, de pouvoir, de confiance ou de faiblesse en particulier à des fins sexuelles.

Protection des enfants et des adultes vulnérables
Pour l'IPPF, la protection des enfants et adultes vulnérables s'applique spécifiquement à la prévention de toutes les formes d'abus et d'exploitation des enfants et des adultes vulnérables. Est incluse la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.[4] La protection place les bénéficiaires et les personnes concernées au centre de toutes nos activités.

La protection s'applique de manière cohérente et sans exception à tous les programmes, partenaires et membres du personnel de l'IPPF. Cela nécessite d'identifier et de prévenir de manière active tous les risques de préjudice, d'exploitation et d'abus, ainsi que de disposer de systèmes éprouvés, responsables et transparents de réponse/réaction, de signalement et d'apprentissage lorsque les risques se matérialisent. Ces systèmes sont centrés sur la victime et protègent également les accusés jusqu'à ce que leur culpabilité soit établie.

Protection contre l'exploitation et l'abus sexuels (PEAS)
Désigne la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels des populations par le personnel ou le personnel associé. Le terme provient du Bulletin du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST / SGB / 2003/13).

Survivant-e
La personne qui a été abusée ou exploitée. Ce terme est souvent préféré à celui de victime car il évoque la force, la résilience et la capacité de survie ; cependant il revient à chacun de choisir comment il/elle s'identifie.

[4] Renvoie à la prévention contre l'exploitation et l'abus sexuels des populations par des membres du personnel ou assimilé. Cette expression est tirée du Bulletin du Secrétaire Général de l'ONU sur les Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13).

Annexe 1

Liste de contrôles – Recrutement sans risque

L'IPPF s'est engagée à suivre les meilleures pratiques approuvées en matière de recrutement sans risque dans le cadre de son engagement envers ses devoirs de protection. Les Associations membres de l'IPPF, les partenaires de collaboration et les organisations partenaires sont également tenus de respecter au minimum cette liste de contrôles.

Offre d'emploi

Doit au minimum inclure :

« L'IPPF s'est engagée à protéger et à promouvoir le bien-être des enfants, des adolescents et des adultes vulnérables et attend de tous ses employés, volontaires, sous-traitants et partenaires qu'ils partagent cet engagement. »

Descriptif de poste

Doit au minimum inclure :

- **Déclaration** : Comme ci-dessus
- **Fonction** : Respecter les obligations de rapport et de suivi en matière de protection dans le cadre du poste.
- **Qualification** : Démontrer une compréhension de, et un engagement envers, la protection dans un contexte local et international.
- **Qualification** : Prêt à signer et d'adhérer au code de conduite et à la politique de protection de l'IPPF.

Auto-divulgation

Il est demandé aux candidats de signer un formulaire d'auto-divulgation permettant la divulgation par l'IPPF de toute inconduite dans les références.

Etudier les trous de carrière

Il faut toujours s'interroger sur les trous dans un CV, avec le candidat ou auprès du référent, et, si nécessaire, faire une demande de documents justificatifs.

Faire une demande d'extrait de casier judiciaire

L'IPPF reconnaît sa responsabilité et ne permettra pas sciemment à une personne interdite de travailler avec des groupes vulnérables (y compris les enfants) de travailler avec ces populations. L'IPPF informera les autorités locales appropriées si une personne est démise de ses fonctions parce qu'elle a maltraité une personne vulnérable (enfants compris), ou parce qu'elle présente un danger pour ces personnes.

Vérification des qualifications, de l'expérience et de l'aptitude

- On exigera un minimum de 2 références écrites couvrant explicitement les questions relatives à l'aptitude à travailler avec des enfants ou des adultes vulnérables.
- On parlera aux personnes ayant fourni une référence
- On tiendra un entretien robuste où seront abordées les questions de protection, d'égalité et de diversité

Détails du contrat

Les contrats de travail doivent inclure une référence au code de conduite de l'IPPF. Les contrats individuels des sous-traitants et autres contractuels doivent inclure l'énoncé suivant : « En signant ce qui suit, je, le sous-traitant, reconnais que j'ai lu et accepté les conditions de ce contrat et que j'ai lu, compris et accepte de respecter le code de conduite de l'IPPF. »

Formation à la protection obligatoire à la prise de poste puis une fois par an

Obligation de suivre un stage sur la protection des personnes lors de sa prise de poste puis une remise à niveau chaque année

Donner des références

L'IPPF divulguera dans ses réponses écrites à des demandes de références qu'une personne a été licenciée pour faute grave ou qu'elle a quitté son poste avant la fin d'une enquête à son encontre. Les références doivent uniquement être envoyées par le service de ressources humaines et indiquer qu'elles le sont, ce qui est preuve qu'elles ont été vérifiées.

Dossiers de ressources humaines contenant des détails de problèmes et d'enquêtes liés à la protection

Ces dossiers doivent être conservés au-delà de ce que préconisent les directives de protection des données afin de garantir que, si un jour une personne demande une référence, l'IPPF dispose toujours des informations pour ce faire.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2005

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 1.18

1.18 RESPECT AU TRAVAIL

Introduction

1. L'IPPF est attachée à ses valeurs, son code de conduite, ses principes en matière d'emploi et à la promotion d'une culture et d'un environnement de travail positifs, libres de toute forme de comportement inacceptable, y compris mais sans toutefois s'y limiter les brimades et le harcèlement, ainsi que le harcèlement sexuel.
2. L'IPPF reconnaît que le droit d'être protégé-e contre les abus, l'exploitation et le harcèlement est inscrit dans le droit international relatif aux droits humains, à savoir les instruments suivants : CIEFDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CTPTCID, CIDE, CRDPH[1]. L'IPPF reconnaît en outre que le harcèlement et les abus sexuels sont une forme de violence sexiste
3. L'IPPF est engagée à agir avec intégrité et à utiliser les talents de toutes et tous.
4. L'IPPF croit que chacun a le droit de travailler dans un environnement professionnel et positif, qui encourage les relations harmonieuses et dans lequel l'équité, la dignité et le respect d'autrui sont au cœur de toutes les activités.
5. L'IPPF exige un comportement exemplaire en toutes circonstances et est engagée à prendre les mesures nécessaires pour éviter les comportements inacceptables au travail. L'IPPF ne tolère aucune forme de brimade ou de harcèlement de la part de ses volontaires, administrateur-rice-s ou membres du personnel. Toute violation de la présente politique sera traitée par des mesures disciplinaires.
6. La présente Politique de respect au travail vise à définir les principes et valeurs fondamentaux applicables à toutes les composantes de l'IPPF (Secrétariat, Associations membres, membres Conseil d'administration, Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des risques, Comité des membres, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources, ainsi qu'aux instances de gouvernance des Associations membres). Ces principes et valeurs fondamentaux doivent être mis en œuvre dans le cadre des politiques et procédures régionales et locales applicables.

Objet et champs d'application

7. La présente politique vise à créer un environnement de travail positif qui encourage les comportements respectueux dans toute la Fédération et prévient toutes les formes de comportement inacceptables.
8. La présente politique expose les principes et normes de l'IPPF à appliquer face aux comportements inacceptables, ce qui inclut toutes les formes de brimade et de harcèlement.

[1] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils, politiques et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées.

9. La présente politique s'applique à tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de l'IPPF[2], y compris les membres Conseil d'administration, Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des risques, Comité des membres, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources. Il est demandé aux partenaires de collaboration et autres partenaires d'adhérer à la présente politique et d'aligner leurs propres politiques et procédures sur elle.

Définitions

Abus d'autorité –utilisation inappropriée par une personne d'une position d'influence, d'un pouvoir ou d'une autorité à l'encontre d'un-e collègue ou d'un groupe de collègues. C'est là une situation particulièrement grave quand une personne use mal à propos de son influence, pouvoir ou autorité pour agir négativement sur la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui, y compris mais sans toutefois s'y limiter, sur ce qui a trait à la sélection, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation de la performance ou la promotion d'un-e ou de plusieurs collègues. Cela peut concerner un incident isolé ou une série d'incidents. L'abus d'autorité peut également comprendre l'utilisation abusive d'un pouvoir qui crée un environnement de travail hostile ou offensant, ce qui inclut mais sans toutefois s'y limiter le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la coercition.

Brimade –forme de comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant à l'égard d'autrui qui implique ou revient à exercer un abus ou faire un usage inapproprié de son autorité par des moyens visant à ébranler, humilier, dénigrer ou blesser autrui.

Comportement inacceptable –qualifie un comportement qui n'est pas le bienvenu, n'a pas été sollicité et n'est pas réciproque, en raison de l'effet négatif qu'il a sur la personne visée qui peut s'en trouver bouleversée ou mal à l'aise. Si ce comportement peut se manifester sous diverses formes, en sont exclues les démarches légitimes entreprises pour soutenir et encourager un membre du personnel à atteindre ses objectifs.

Harcèlement –conduite non sollicitée basée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre ou l'expression du genre, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue, ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ou à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle.

Harcèlement sexuel –conduite inopportune de nature sexuelle envers une personne et qui lui donne le sentiment d'être offensé-e, humilié-e ou intimidé-e ou ayant pour but de créer un environnement hostile, intimidant ou humiliant pour elle et/ou d'autres. Sont comprises toute demande faite à une personne de se livrer à une activité sexuelle de quelque nature qu'elle soit comme condition d'accès à l'emploi ou de promotion d'ordre professionnelle ou bien au contraire pour lui éviter un préjudice d'ordre professionnel. Le harcèlement sexuel peut être de nature verbale et/ou non verbale. Il inclut également les agressions physiques et sexuelles.

Intimidation –usage de la menace ou de la force (manifeste ou implicite) envers autrui.

[2] Le personnel de l'IPPF renvoie à l'ensemble des effectifs rémunérés - personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire-, ce qui comprend les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.

Principes

10. L'IPPF s'est engagée à offrir un environnement de soutien, libre de harcèlement, d'intimidation et de brimades, dans lequel tous sont traités avec dignité, respect et sans discrimination.

11. L'IPPF croit que promouvoir le respect au travail est la responsabilité de toute personne qui travaille à l'IPPF. Tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel doivent se traiter les uns envers les autres avec respect, sans considération pour les différences individuelles, la hiérarchie, les fonctions ou les relations.

12. Chacun, qu'il soit volontaire, administrateur ou membre du personnel, devrait se sentir en mesure de défier un comportement et/ou un langage inapproprié et/ou inacceptable. En outre, chacun doit comprendre comment un comportement peut affecter autrui et, si nécessaire, en changer.

13. L'IPPF applique une politique de tolérance zéro face à toute forme de brimade, de harcèlement ou d'abus d'autorité au travail. Elle traite tous les incidents avec sérieux et en confiance. Elle enquête rapidement sur toute allégation d'un tel comportement. Toute personne emploie à l'égard d'autrui la brimade, le harcèlement ou l'abus d'autorité encourt des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de l'engagement.

14. Les plaintes au sujet d'une violation avérée ou suspectée à la présente politique doivent être déposées selon le procédure de gestion des griefs appropriée si leur auteur a été personnellement touché par la conduite dont il ou elle se plaint. Autrement, il conviendra de suivre la Politique de signalement des problèmes de l'IPPF.

15. L'IPPF est engagée à veiller à ce que celles et ceux qui croient de bonne foi faire l'objet de brimades ou de harcèlement et signalent un problème ou un grief ne subissent aucun préjudice de ce fait.

Mise en œuvre

16. Il incombe au Conseil d'administration, au/à la Directeur-ice général-e, aux Directeurs et Directrices régionaux, aux Conseils d'administration et aux Directeurs et Directrices exécutifs des Associations membres de veiller à ce que des politiques et procédures répondant aux normes minima énoncées plus haut et aux points de mise en œuvre énoncés ci-après soient en place et mises en œuvre.

17. La présente politique doit être lue avec le Code de conduite de l'IPPF.

18. Les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF :

    i. connaissent leurs responsabilités et garantissent le respect au travail et au Code de conduite de l'IPPF ;

    ii. adoptent et mettent en œuvre des politiques de respect au travail basées sur les principes énoncés plus haut, tout en tenant compte de la législation et des conditions locales ;

    iii. s'assurent que des procédures de gestion des griefs sont en place pour gérer les problèmes individuels signalés dans le cadre de la présente politique par des membres du personnel et des volontaires ;

iv. veillent à ce que le Code de conduite et la Politique de respect au travail de l'IPPF soient connus de leurs volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et communautés locales ;

v. s'assurent que les réponses soient centrées sur le/la plaignant-e et gardent les besoins de l'auteur-rice d'une allégation de comportement inacceptable relevant de la présente politique au premier plan de tout processus d'enquête ;

vi. offrent un soutien aux individus se plaigant d'une violation de la présente politique ;

vii. tiennent les éléments attestant de tout ce qui précède à disposition du/de la Directeur(-trice) général(e) de l'IPPF sur simple demande.

Procédures en cas d'allégation de violation de la présente politique

19. Les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de l'IPPF peuvent signaler un problème de brimade ou de harcèlement à leur encontre de la part d'autre volontaire, administrateur ou membre du personnel, auprès de leur supérieur hiérarchique direct ou des Ressources humaines conformément à la procédure de gestion des griefs appropriée. Si, pour quelque raison que ce soit, elles/ils ne se sentent pas en mesure de ce faire, elles/ils peuvent utiliser IPPF SafeReport.

20. Lorsqu'une personne est témoin de brimades et/ou de harcèlement à l'encontre de volontaire(s), administrateur(s) ou membre(s) de personnel, elle doit signaler le problème en passant par IPPF SafeReport ou autrement conformément à la politique de signalement des problèmes :

21. Lorsqu'un problème de brimades et/ou de harcèlement est signalé par un tiers comme un problème lié à l'organisation ou à un système, il faut se demander si s'il doit ou non être traité également conformément aux politiques et procédures de protection. Cette décision est prise en consultation avec le personnel chargé des questions de protection.

22. Les allégations de brimade et/ou de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, perpétrés par un membre du Conseil d'administration, l'Assemblée générale, du Comité des nominations et de la gouvernance, Comité d'audit, des finances et des risques, Conseil d'administration, Comité des politiques, stratégies et investissements, Comité technique de l'allocation des ressources , le Conseil juridique ou le/la Directeur(rice)-Général(e) seront traitées par le Panel indépendant d'examen des plaintes. [3]

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2018

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

[3] Voir la politique de signalement de problèmes, Annexe 1.

1.19 SIGNALEMENT DE PROBLEMES

1. Introduction

1.1. L'IPPF attend de celles et ceux qui travaillent pour l'organisation et la représentent qu'ils/elles agissent avec honnêteté et intégrité et ne fassent aucune discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre ou l'expression du genre, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue.[1]

1.2. L'IPPF reconnaît que le droit d'être protégé contre les abus, l'exploitation et le harcèlement est inscrit dans le droit international relatif aux droits humains, à savoir les instruments suivants : CIEFDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CTPTCID, CIDE, CRDPH2 . L'IPPF reconnaît en outre que le harcèlement et les abus sexuels sont une forme de violence sexiste.

1.3. L'IPPF s'engage à soutenir de bonnes pratiques de management et à créer une culture ouverte au sein de laquelle les volontaires, les administrateur-rice-s et le personnel peuvent exprimer leurs préoccupations et porter plainte eu égard au comportement de leurs collègues et responsables – en un premier temps de manière informelle avec ceux-ci/celles-ci.

1.4. L'IPPF s'engage à protéger ses volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de toute forme de préjudice, victimisation, harcèlement ou brimade résultant d'un signalement. Tout rapport d'un tel comportement sera pris au sérieux et géré de façon appropriée conformément au processus disciplinaire qui s'applique.

1.5. L'IPPF est comptable envers les communautés au sein desquelles elle œuvre, ainsi qu'envers ses bénéficiaires, donateurs et soutiens, volontaires, administrateur-rice-s et membres de son personnel. A l'aide d'un processus ouvert, juste et centralisé de gestion des plaintes et des lancements d'alertes, l'IPPF peut créer une culture ouverte, partie intégrante de l'approche de la protection qu'elle a adoptée. Ainsi, le Secrétariat supervise et coordonne l'ensemble des signalements et alertes au sein de la Fédération.

1.6. Savoir comprendre les rapports de plaintes et autres problèmes ainsi que les lancements d'alertes, y répondre et en tirer des enseignements constitue une part essentielle des processus de transparence et de responsabilité de l'IPPF. Les retours et commentaires sur ces signalements et alertes permettent à l'IPPF en tant qu'organisation de réfléchir et d'identifier les changements qu'elle doit opérer et comment s'y adapter. L'IPPF voit en ce processus une bonne opportunité d'apprendre, d'évoluer et de s'améliorer.

1.7. Cette politique ne fait partie d'aucun contrat de travail ou d'autre contrat de prestation de services, et l'IPPF peut la modifier à tout moment.

[1] Politique d'égalité, de diversité et d'inclusion.

[2] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils, politiques et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées

2. Objectif et champ d'application

2.1. Cette politique s'applique à tous les rapports de plaintes, problèmes et lancements d'alertes. Elle énonce clairement les principes directeurs auxquels doivent se conformer toutes celles et tous ceux qui entrent dans son champ d'application.

2.2. Cette politique précise la manière dont les plaintes, problèmes ou lancements d'alertes doivent être signalés et traités, ainsi que les principes directeurs qui s'appliquent à la réponse.

2.3. Les principes directeurs et valeurs énoncés dans cette politique s'appliquent à toutes les parties constituantes de l'IPPF (soit son Secrétariat, ses Associations membres et ses partenaires de collaboration, y compris le Conseil Juridique et les membres de l'Assemblée générale, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Conseil d'administration, du Comité des finances, d'audit et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources et des instances de gouvernance des Associations membres et des partenaires de collaboration et autres partenaires).

2.4. Il est demandé aux partenaires de collaboration et autres partenaires d'adhérer à cette politique et d'aligner leurs propres politiques et procédures sur elle.

3. Définitions

3.1. **Plainte ou problème** – forme d'expression de la non-satisfaction impliquant spécifiquement une des parties (ainsi que décrites au point 2.3) auxquelles la présente politique s'applique. Peuvent être en cause par exemple une mauvaise pratique, une faute professionnelle, une mesure prise ou au contraire non prise, voire un comportement. Ne sont pas concernés les plaintes et problèmes concernant l'action de l'IPPF en général, les questions d'ordre général sur l'IPPF ou le travail d'une personne, ainsi que les suggestions sur la façon dont l'IPPF ou une personne pourraient s'y prendre ou améliorer son travail.

3.2. **Préjudice –** il y a préjudice envers toute personne qui subit un tort comme la perte d'emploi, l'exclusion, la rétrogradation, le refus de promotion, le blocage de l'accès à une formation, à des ressources, etc. ou le refus de service ou la baisse de qualité de service offert ou dispensé.

3.3. La **procédure de griefs** est la procédure interne qui sera suivie lorsqu'un membre du personnel a fait un signalement sur une question relative à l'emploi et au lieu de travail qui le ou la concerne.

3.4. Le /La **coordinateur-rice d'incidents** est la personne chargée par l'Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF ou bien une Unité régionale de rapport des incidents, de gérer les signalements.

3.5. ***SafeReport de* l'IPPF** est à la fois un système de signalement confidentiel et multilingue et un système de gestion des dossiers.

3.6. **Les mauvaises pratiques et/ou fautes professionnelles** comprennent les problèmes énumérés ci-après, sans pour autant s'y restreindre :

(a) malversation financière incluant le vol, la corruption, la fraude, le blanchiment d'argent et le détournement d'une aide ;
(b) non-conformité à une obligation légale, quelle qu'elle soit ;
(c) harcèlement et intimidation, y compris harcèlement sexuel ou victimisation d'un volontaire, administrateur ou membre du personnel ;
(d) abus ou exploitation, y compris sexuels, à l'encontre d'enfants, d'adultes vulnérables ou de bénéficiaires ;

(e) toute violation du Code de conduite de l'IPPF ou de sa politique relative au respect au travail ;
(f) abus d'autorité ;
(g) mise en danger de la santé et la sécurité d'autrui ou dégradation de l'environnement ;
(h) toute autre forme de conduite inappropriée ou de comportement immoral ;
(i) toute activité susceptible de nuire à la réputation de l'organisation ;
(j) toute rétention d'information liée à l'un des problèmes énumérés ci-dessus.

3.7. Par **signalement**, on entend un rapport de plainte, signalement de problème ou lancement d'alerte soumis à l'IPPF ou à l'une de ses parties constituantes.

3.8. Le/la **requérant-e** est la personne qui fait le signalement (*parfois également* plaignant-e ou auteur-rice du signalement).

3.9. Un signalement **sans mérite (ou sans fondement))** signifie qu'il ne donnera lieu à aucune enquête ou action parce qu'il :

(a) n'entre pas dans le périmètre de cette politique ;
(b) concerne des questions qui ont déjà été traitées dans le cadre de cette politique ou de toute autre politique ou procédure de l'IPPF ;
(c) est insignifiant, manque manifestement de substance ou semble n'avoir aucun objectif sérieux ni aucune valeur ;
(d) semble malveillant ou principalement destiné à causer des désagréments, du harcèlement ou des dépenses disproportionnées à l'IPPF ou à toute personne faisant l'objet de la plainte ;
(e) semble frivole, répétitif, déraisonnable ou injustifié.

3.10. **Victime/survivant-e** : toute personne présumée avoir été mise en danger par les actions de l'IPPF ou de personnes placées sous son contrôle.

3.11. Le/La **lanceur-se d'alerte** est l'employé-e qui lance une alerte et soumet un rapport à ce sujet.

3.12. Par **lancement d'alerte**, on entend toute divulgation d'informations faite par un-e employé-e qui, selon la conviction raisonnable de celle-ci/celui-ci, faite dans l'intérêt public et tendant à démontrer un ou plusieurs des éléments suivants :

(a) qu'une infraction pénale ait été commise, est en train d'être commise ou est susceptible d'être commise ;
(b) qu'une personne n'ait pas respecté, ne respecte pas ou est susceptible de ne pas respecter une obligation légale à laquelle elle est soumise ;
(c) qu'une erreur judiciaire se soit produite, est en train de se produire ou est susceptible de se produire ;
(d) que la santé ou la sécurité d'une personne a été, est ou risque d'être mise en danger ;
(e) que l'environnement ait été, est ou risque d'être endommagé ;
(f) que des informations tendant à démontrer un fait relevant de l'un des paragraphes précédents ont été, sont ou risquent d'être délibérément dissimulées.

4. Rapports anonymes

4.1. L'IPPF préfère qu'une plainte ou un problème lui soit signalé anonymement plutôt que pas du tout. Cela dit, il peut se révéler difficile pour l'IPPF d'enquêter sur un signalement anonyme, en particulier s'il n'est pas suffisamment motivé.

4.2. Lorsque l'IPPF est dans l'impossibilité d'enquêter sur un signalement/rapport anonyme, celui-ci est néanmoins examiné et consigné.

4.3. Les personnes craignant d'être identifiées sont encouragées à exiger le respect de la confidentialité.

5. Rapports sans mérite

5.1. L'IPPF peut décider de ne pas poursuivre l'enquête sur un rapport s'il est considéré comme étant sans mérite. Pour déterminer si un rapport est sans fondement, l'IPPF reconnaît que :

(a) les personnes faisant un signalement peuvent être blessées ou frustrées, d'où l'importance de se centrer sur l'intérêt du cas et non sur l'attitude du/de la requérant-e ;

(b) chaque rapport doit être considéré pour son intérêt propre. Si une personne a déjà fait par le passé un signalement jugé alors frivole ou vexatoire, il ne faudra pas présumer que tout signalement soumis par cette personne sera de même nature.

5.2. La décision de ne pas poursuivre l'enquête sur un rapport sera prise conformément aux procédures internes de l'IPPF en vigueur à ce moment-là.

5.3. Les rapports à caractère vexatoire et/ou persistants, ou encore les signalements frivoles répétitif soumis par des volontaires, administrateur-rice-s ou membres du personnel de l'IPPF peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires. Il est important de souligner qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre de personnes qui se sont simplement méprises ou trompées, et que de telles mesures ne seront prises que lorsque la nature des signalements est telle qu'ils peuvent être aisément qualifiés de mal intentionnés et/ou harcelants et/ou de mauvaise foi.

5.4. Des signalements pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires s'ils sont signalés par des membres du personnel peuvent induire des poursuites judiciaires s'ils sont signalés par des personnes externes à l'IPPF.

6. Principes directeurs

Accessibilité

6.1. L'IPPF s'est engagée à rendre le processus de signalement et de rapport aussi simple que possible. Le service de signalement d'incidents *IPPF SafeReport* est disponible dans divers formats et langues. Un soutien est disponible sur demande, dans la plus stricte confidentialité, par l'intermédiaire du service, pour les personnes ayant des besoins supplémentaires. Tous les signalements doivent être soumis sur *IPPF SafeReport* : https://ippf.safereport.eu/web

Responsabilité et transparence

6.2. Les rapports soumis sur *IPPF SafeReport* font l'objet d'un accusé de réception.

6.3. L'*Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF* enregistre et assure un suivi de tous les signalements reçus et regroupe les données statistiques pour le rapport annuel de l'IPPF. L'IPPF passe en revue tous les types de signalements et en fait le rapport – avec ses implications – au Conseil de gouvernance et, si nécessaire, en externe.

6.4. L'IPPF cherche à s'assurer que les retours et enseignements tirés des signalements contribuent à améliorer les services et le bien-être du personnel.

6.5. L'IPPF veillera à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'intensification interne et de reporting externe eu égard à la communication d'informations sur les

incidents graves ou à signaler (RoSI). Elle a mis en place la politique, le processus et la procédure RoSI afin de garantir intensification interne et reporting externe lorsque nécessaire.

Confidentialité

6.6. Tout dépôt de plainte ou signalement de problème est réceptionné, traité et conservé dans le respect des politiques de l'IPPF sur la confidentialité des personnes et la confidentialité des données.

6.7. L'information sur un signalement n'est communiquée qu'aux personnes qui en ont besoin afin que ce signalement soit correctement traité. Les informations personnelles concernant la personne faisant le signalement et tout-e auteur-rice [de l'infraction] présumé resteront confidentielles au sein du groupe de personnes ayant besoin de les connaître.

6.8. Lorsque la confidentialité est requise, tout est mis en œuvre pour la préserver, et l'identité des personnes concernées ne sera pas divulguée sans consentement, à moins que la législation en vigueur ne l'exige.

6.9. Toute personne faisant un signalement doit savoir que les informations données à l'IPPF ne pourront pas toujours rester confidentielles pour les autorités dont relève l'IPPF ou ses principaux donateurs qui ont un droit contractuel à connaître certaines informations. Les signalements contenant des informations qui, selon l'IPPF, doivent être communiquées à un régulateur, à la police ou à toute autre autorité statutaire ne peuvent pas demeurer confidentiels vis-à-vis de ces autorités.

6.10. L'IPPF reconnaît que les accords de confidentialité n'empêchent pas les individus de faire des révélations dans l'intérêt général.

6.11. Le Secrétariat procédera périodiquement à des vérifications de conformité avec les politiques de l'IPPF dans la collecte et l'usage des données en lien avec la gestion des signalements.

6.12. Le rapport direct aux médias ou à des organisations extérieures à l'IPPF (y compris toutes ses parties constituantes ainsi qu'il est décrit plus haut) par un lanceur d'alerte du problème qu'il a signalé peut – en fonction du caractère approprié du destinataire de l'information – priver ledit lanceur d'alerte de ses droits dans le cadre de la présente politique et la législation locale en vigueur.

Efficacité et rapidité

6.13. L'IPPF reconnaît et s'efforce de régler les signalements dans un délai convenable.

Equité

6.14. L'IPPF écoute le/la requérant(e) et prend le temps de comprendre l'objet de son signalement, ses raisons, ainsi que l'issue qu'il ou elle en attend.

6.15. Les signalements sont traités avec sérieux et les personnes chargées de l'enquête et des décisions sont impartiales.

6.16. Aucun volontaire, administrateur ou membre du personnel ne sera exposé à quelque préjudice, victimisation, harcèlement ou brimade du fait qu'il ou elle ait fait un signalement. Cela n'empêche toutefois pas la prise de mesures disciplinaires telles que décrites au paragraphe 5.3 de la présente politique.

6.17. Si la personne faisant le signalement bénéficie d'un service de l'IPPF, ce signalement n'affectera en aucun cas le service qu'elle reçoit.

Protection des auteurs et autrices de signalements et des victimes/survivant-e-s présumées

6.18. L'IPPF s'efforce de veiller à ce que tous les process relatifs aux rapports et signalements soient orientés vers les victimes et survivant-e-s. Cela signifie que pendant que le processus suit son cours, les besoins des victimes/survivant-e-s doivent rester au premier plan de l'enquête.

7. Comment soumettre un rapport /faire un signalement

7.1. Les rapports sont soumis sur *IPPF Safe Report*, le dispositif de reporting de l'IPPF, accessible sur le site web de l'IPPF : IPPF SafeReport.

7.2. Tout rapport soumis par d'autres voies sera ensuite soumis sur IPPF SafeReport.

7.3. Le personnel et les volontaires peuvent également choisir de discuter de leur problème ou de leur plainte avec un-e responsable approprié-e, un-e Directeur-rice, un-e conseiller-ère protection et gestion des incidents, un-e représentant-e syndical-e ou un membre de l'équipe des ressources humaines, après quoi le rapport peut être soumis sur IPPF *SafeReport* si l'auteur-rice du rapport souhaite que l'affaire soit traitée.

8. Répondre aux signalements

8.1. Lorsqu'un signalement est soumis sur *IPPF SafeReport*, il est pris en charge par l'Unité mondiale de rapport des incidents qui le confie à la région appropriée du secrétariat, en tenant compte d'éventuel conflit d'intérêts connu.

8.2. Une fois reçu par le Bureau régional, il est pris en charge par l'Unité régionale de signalement des incidents et attribué au/à la coordinateur-rice des incidents du secrétariat concerné, en tenant compte de tout conflit d'intérêts connu.

8.3. La réponse à chacun des signalements dépend de sa nature, des personnes impliquées et de l'entité à laquelle le rapport se rapporte. Par exemple, si un-e employé-e du Secrétariat soumet un rapport concernant un-e collègue du Secrétariat, la politique de griefs s'applique. Si un-e client-e d'un service de l'IPPF géré par une Association membre fait un signalement sur le service de cette AM, la politique de l'Association membre concernée s'applique.

Signalements concernant le Secrétariat

8.4. Si le signalement concerne le Secrétariat de l'IPPF, la/le coordinateur-rice d'incidents – en fonction du besoin d'en connaître – discute confidentiellement avec les collègues concernés de la réponse à apporter et de la politique à appliquer.

Signalements concernant les Associations membres, les partenaires de collaboration ou autres partenaires ou organisations

8.5. Si le rapport concerne une entité autre que le Secrétariat de l'IPPF, par exemple une Association membre de l'IPPF, un partenaire de collaboration ou un autre partenaire, le/la coordinateur-rice d'incidents examine le signalement avec le/les collègues concerné-e-s, selon le principe du besoin d'en connaître (généralement son supérieur hiérarchique), et détermine si le signalement relève ou non du champ d'application, et ce tout en garantissant la confidentialité requise.

8.6. Si le dossier est jugé hors champ d'application, le/la requérant-e est informé-e de cette décision et invité-e à signaler le problème au moyen des procédures en vigueur au sein de cette organisation. Aucune information ne doit être communiquée à l'AM sans le consentement du/de la requérant-e.

8.7. Les signalements relatifs aux malversations financières, à la protection ou à la sûreté et la sécurité ne doivent pas être automatiquement considérés comme hors champ d'application sans l'avis d'un-e expert-e en la matière.

8.8. Si le signalement est considéré comme relevant du champ d'application, le/la coordinateur-rice des incidents alerte la ou les personnes compétentes au sein de cette entité et lui communique les informations afin qu'elle puisse y donner suite, en tenant compte des questions de confidentialité ou de conflit d'intérêts s'il y a.

8.9. L'Association membre, le partenaire de collaboration ou tout autre partenaire mène sa propre enquête ou toute autre réponse proportionnée une fois que le dossier lui a été communiqué et fournit des mises à jour régulières au/à la coordinateur-rice d'incidents de l'IPPF. L'Association membre, le partenaire de collaboration ou tout autre partenaire communique au /à la coordinateur-rice d'incidents les conclusions finales, les résultats et les enseignements tirés de l'enquête.

8.10. S'il est décidé que l'IPPF doit enquêter sur une plainte ou un problème concernant une Association membre, un partenaire collaborateur ou un autre partenaire, cette organisation est tenue de coopérer à l'enquête et de respecter les politiques de confidentialité et de partage d'informations de l'IPPF.

8.11. Les cas avérés de mauvaise pratique ou de manquement d'une Association membre à suivre la procédure établie ou à veiller à la mise en œuvre des conclusions et recommandations d'une enquête engagent le chapitre 9 de la Loi de 1977 et des Règlements de l'IPPF sur la suspension et l'expulsion des Associations membres.

8.12. Les cas avérés de mauvaise pratique ou de manquement d'un partenaire quel qu'il soit à veiller à la mise en œuvre des conclusions et recommandations d'une enquête peuvent être considérés comme violations de l'accord contractuel conclu par l'IPPF avec ledit partenaire. Cela peut entraîner des sanctions et la fin du contrat.

Signalements impliquant des responsables au plus haut niveau de la Fédération

8.13. Les rapports concernant les membres du Comité des nominations et de la gouvernance (CNG), le Conseil d'administration (CA), y compris son/sa Président-e, le Conseil juridique, les membres du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR), du Comité des stratégies, investissements et politiques (C-SIP), et du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité (C-TAR), les membres de tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée

générale et le/la Directeur-rice général-e sont traités conformément à la politique du Comité indépendant des plaintes de l'IPPF.

9. Mise en place

9.1. Il incombe au Conseil d'administration, au/à la Directeur-rice général-e, aux Directeur-rice-s régionaux et divisionnaires, aux instances de gouvernance des Associations membres et aux Directeur-rice-s exécutif-ve-s de veiller à ce que la présente politique de signalement soit respectée.

9.2. Lorsqu'une Association membre, un partenaire de collaboration ou tout autre partenaire met en œuvre, ou a déjà en place, une politique qui s'aligne sur la présente politique de signalement, mais qui peut être intitulée différemment, elle/il doit s'assurer que cette politique réponde aux principes directeurs susmentionnés et fasse l'objet d'un suivi et d'une révision dans un délai convenu par la direction.

9.3. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF :

(a) veillent à ce que la présente politique soit connue de leurs volontaires, adminstrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et communautés locales et sachent utiliser IPPF SafeReport ;
(b) adoptent et mettent en œuvre des politiques et procédures disciplinaires et de gestion des plaintes et griefs basées sur les principes énoncés plus haut et les points de mise en œuvre énoncés ci-après, tout en tenant compte de la législation et des conditions locales.
(c) veillent à ce que tous les dirigeant-e-s et responsables montrent l'exemple et promeuvent un climat dans lequel le signalement de problèmes est encouragé et bienvenu ;
(d) veillent à ce que tout signalement soit consigné et enregistré ;
(e) tiennent tous les éléments ci-dessus à la disposition du Secrétariat sur demande.

10. Autres dispositifs de gestion des plaintes

10.1. Quiconque souhaite déposer une plainte concernant l'IPPF peut s'adresser aux instances de tutelle concernées telles que l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles (*Charity Commission for England and Wales*), le Commissaire à l'information (*Information Commissioner*) et à l'instance de régulation des levées de fonds (*Fundraising Regulator*). Cependant, l'IPPF espère que cette ou ces personnes commenceront par lui signaler les faits conformément à la présente politique. Selon la nature et la gravité des faits signalés, l'IPPF pourra en toute circonstance faire son propre rapport aux autorités de tutelle concernées.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2018

Amendée par le Conseil d'administration en juin 2026

POLITIQUE 1.20

1.20 CONFIDENTIALITE ET PARTAGE DE L'INFORMATION

Introduction

1. L'IPPF accorde autant de valeur que d'importance à la confidentialité et respecte celle de ses volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires, requérants et organisations partenaires.

2. L'IPPF reconnaît qu'elle doit veiller à protéger et traiter avec soin, dans toute la Fédération, les informations personnelles identifiables et les informations professionnelles confidentielles qu'elle recueille, crée, traite et divulgue.

3. L'IPPF saisit également l'importance qu'il y a à partager l'information lorsque cela est nécessaire ou approprié pour accomplir ses obligations en matière de protection.

4. La présente politique vise à définir les principes et valeurs fondamentaux applicables à toutes les composantes de l'IPPF (Secrétariat, Associations membres, membres du de l'Assemblée générale, du Conseil d'administration, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Comité d'audit, des finances et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources,Conseil d'administration, ainsi qu'aux instances de gouvernance des Associations membres). Ces principes et valeurs fondamentaux doivent être mis en œuvre dans le cadre des politiques et procédures régionales et locales applicables.

Objet et champs d'application

5. La présente politique a pour objet de guider le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF sur la protection de l'information à caractère confidentiel et sur les responsabilités concernant le partage de ce type d'information.

6. La présente politique s'applique à tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel[3] de l'IPPF et de ses Associations membres, partenaires de collaboration et autres partenaires, y compris les membres de l'Assemblée générale, du Conseil d'administration, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Comité d'audit, des finances et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources,. Toute organisation partenaire travaillant avec l'IPPF est tenue d'adhérer à la présente politique outre ses propres politiques et procédures.

Définitions

7. La confidentialité, c'est la protection de l'information contre une divulgation non autorisée. Une information à caractère confidentiel, c'est :
   i. une information personnelle, à caractère privé ou sensible ; et
   ii. une information qui n'est pas encore légalement passée dans le domaine public ou mise à disposition par une autre source publique ; et
   iii. une information donnée dans un contexte dans lequel son auteur-rice pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ne soit pas partagée avec d'autres.

Pour l'IPPF, cela signifie spécifiquement :

3 Est entendu par "personnel" tout membre de l'effectif rémunéré : le personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire ; sont compris les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.

i. les informations professionnelles internes et les informations à caractère exclusif généralement ignorées en dehors de l'IPPF,
ii. les informations personnelles sur les volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et requérants.

8. L'intérêt général est une circonstance exceptionnelle qui justifie le non-respect du droit d'un individu à la confidentialité afin de servir un intérêt sociétal plus large. Les décisions sur l'intérêt général sont complexes et doivent prendre en compte à la fois le préjudice éventuel que la divulgation peut entraîner et l'intérêt pour la société de continuer à dispenser des services confidentiels.

Principes

9. L'IPPF reconnaît la confidentialité comme un principe important pour promouvoir la confiance, une culture ouverte à la question du signalement et le fait de se sentir confiant pour signaler une irrégularité ou rapporter un incident.

10. L'IPPF reconnaît que la confidentialité n'est pas absolue et que le fait de partager une information pertinente à un moment approprié est vital à la bonne pratique en matière de protection. L'IPPF est engagée à faire preuve d'ouverture et d'honnêteté dès le départ quant au pourquoi, quoi, comment, et avec qui l'information sera ou pourrait être partagée.

11. L'IPPF recherche le consentement de son auteur-rice pour partager une information sauf si cela est dangereux ou inapproprié. L'IPPF peut néanmoins partager l'information sans consentement préalable en l'existence d'une obligation légale de divulgation, quand il est jugé nécessaire d'éviter tout préjudice grave ou que cela est considéré dans l'intérêt général. Cela dépend des faits propres à la situation. Dans la mesure du possible, la personne concernée est informée qu'il y a eu divulgation.

12. L'IPPF respecte son engagement à veiller à ce que toute information personnelle communiquée :
i. serve l'objectif visé par sa divulgation,
ii. ne soit partagée qu'avec les personnes qui en ont besoin,
iii. soit exacte et à jour,
iv. soit partagée dans des délais raisonnables, et
v. de façon sûre et sans mettre en danger la personne concernée.

13. L'IPPF s'engage à prendre des mesures de sécurité appropriées pour éviter que des personnes non autorisées aient accès à ses systèmes informatiques et autres informations.

14. Garder la confidentialité est une obligation contractuelle stipulée dans les contrats et le Code de conduite de l'IPPF. Toute violation de la confidentialité, qu'elle soit directe ou indirecte, est une faute disciplinaire susceptible d'entraîner un licenciement et/ou des poursuites judiciaires. L'obligation de préserver la confidentialité de l'information de l'IPPF s'étend et se poursuit au-delà du terme de l'emploi ou de l'engagement avec l'IPPF.

15. Le lancement d'alerte n'est pas considéré comme une violation de la confidentialité. L'approche qu'a l'IPPF du lancement d'alerte inclut la protection des employé-e-s qui signalent une irrégularité ou un grief concernant les pratiques de l'IPPF[4]. Les auteurs d'un signalement sont assurés que leurs données personnelles resteront confidentielles et qu'ils seront protégés des représailles.

[4] Voir la politique de signalement des problèmes.

Mise en œuvre

16. Il incombe au Conseil d'adminsistration, au/à la Directeur-ice général-e, aux Directeurs et Directrices régionaux, aux Conseils d'administration/instances de gouvernance et aux Directeurs et Directrices exécutifs des Associations membres de veiller à ce que des politiques respectant les normes minima susmentionnées soient en place, mises en œuvre, surveillées et revues.

17. Les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF :

    i. connaissent leur responsabilité de garantir la confidentialité ;
    ii. adoptent et mettent en œuvre des politiques et procédures de confidentialité fondées sur les principes énoncés plus haut et les conditions énoncées ci-après pour la mise en œuvre du partage de l'information, tout en reflétant la législation et la réglementation locales ;
    iii. veillent à prévoir des clauses sur la confidentialité dans toutes leurs politiques de ressources humaines en particulier en lien avec les procédures de plainte, de gestion de la performance, disciplinaires et de plaintes internes ;
    iv. veillent à ce que les volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et communautés locales connaissent la présente politique et sachent comment utiliser IPPF SafeReport, le service de rapport d'incidents ;
    v. s'assurent que toute violation de la confidentialité est enregistrée et conservée en lieu sûr avec accès restreint, ainsi que revue, et que des mesures sont en place pour éviter que cela ne se reproduise ;
    vi. tiennent tous les éléments ci-dessus à la disposition du/de la Directeur-rice général-e sur demande.

Conditions de partage de l'information

18. Il peut arriver que le Secrétariat, les Associations membres et les partenaires de collaboration de l'IPPF soient dans l'obligation légale de divulguer une information à l'extérieur de l'IPPF :

    i. si cela est capital face à la mise en danger de la vie d'autrui ou bien pour éviter un danger ou une situation de grande détresse ;
    ii. pour rapporter aux services officiels concernés un cas d'abus sur enfant ;
    iii. pour rapporter un cas d'abus sur adulte vulnérable et/ou adultes bénéficiaire commis à l'extérieur, conformément à la procédure de rapport d'incident et de protection de l'IPPF ;
    iv. pour rapporter à la police tout trafic de drogue, blanchiment d'argent et/ou acte de terrorisme ;
    v. si cela est requis par ordonnance d'une cour de justice.

19. Les personnes qui craignent la divulgation de certaines informations pourront en parler avec leur supérieur hiérarchique et/ou un conseiller en matière de protection.

Partage d'informations avec les donateurs et organismes de réglementation

20. L'IPPF peut avoir l'obligation contractuelle de partager certaines informations avec les donateurs et organismes de réglementation. Cela dit, quand l'obligation telle qu'énoncée à la section 17 n'est pas établie, aucune information personnelle à caractère confidentiel ne devra être communiquée aux donateurs.

Partage d'informations et Enquêtes

21. En général, les informations personnelles et les détails d'une enquête restent confidentiels pour respecter la vie privée des personnes concernées et promouvoir une culture ouverte à la prise de parole et au signalement des problèmes.

22. L'IPPF reconnaît l'éventualité de situations où la communication partielle d'informations peut être appropriée, dans l'intérêt général et en ligne avec l'adoption de plus en plus fréquente de la bonne pratique internationale en matière de protection pour réduire au minimum la possibilité pour les prédateurs de passer d'une organisation à l'autre.

23. Les situations de ce type peuvent inclure, sans exhaustivité, les cas suivants :

    i. lorsqu'une enquête conclut qu'un individu a commis une faute grave impliquant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ou toute autre forme d'abus ou d'exploitation d'enfants ou d'adultes vulnérables ;
    ii. lorsqu'un individu s'en va avant la conclusion d'une enquête.

24. L'IPPF divulguera tout acte de harcèlement sexuel, d'abus sur enfant ou adulte vulnérable dans un document de référence et fera un rapport aux autorités concernées conformément à ses obligations. L'IPPF divulguera également dans un document de référence si un individu s'en va avant la conclusion d'une enquête pour harcèlement sexuel ou abus sur enfant ou adultes vulnérable.

25. La question de savoir si l'intérêt général prévaut sera tranchée pour chaque situation, à partir des faits. Les facteurs clefs dans la décision seront la nécessité et la proportionnalité, c'est-à-dire si oui ou non la divulgation proposée peut réellement contribuer à prévenir le risque et, si oui ou non l'intérêt général qu'il y a à divulguer l'information est plus grand que celui qu'il y a à préserver la confidentialité. Dans la prise de décision, l'IPPF pèsera ce qui peut se produire si l'information est divulguée contre ce qui peut se produire dans le cas contraire. La décision sera prise par le cadre le plus haut placé dans l'organisation avec un conseil juridique.

26. L'IPPF reconnaît que les accords de non-divulgation n'empêchent pas les individus de divulguer des informations dans l'intérêt général.

Confidentialité et partage de l'information dans la prestation de services de santé

27. Les Associations membres et partenaires de collaboration dispensant des services de santé doivent, en outre, respecter la législation locale sur la confidentialité concernant les dossiers de santé confidentiels et les conditions de partage de l'information qu'ils contiennent.

Annexe 1

Mesures spécifiques à prendre pour garantir la confidentialité

- La mention "Confidentiel" devra être apposée sur le devant de tous les documents confidentiels avant transmission desdits documents aux personnes pour lesquelles ils ont été préparés.
- Il sera rappelé à toute personne qui réceptionne un document confidentiel son devoir de garder ledit document confidentiel. Un intitulé pourra être utile.
- Tout email à caractère confidentiel au sein de la Fédération devra être envoyé avec l'en-tête « Confidentiel » accompagné d'une demande expresse à son destinataire de garder son contenu confidentiel à moins d'être spécifiquement autorisé à agir autrement.
- Toutes données confidentielles contenant des informations personnelles seront protégées par un mot de passe.
- L'accès aux pièces et bureaux où sont conservées des informations personnelles identifiables ou à caractère confidentiel doit être surveillé et la porte desdites pièces et bureaux fermée à clef.
- Des mesures devraient être en place pour éviter que des personnes non autorisées voient par inadvertance des informations personnelles identifiables dans les espaces de travail partagés.
- A la fin de chaque journée, tous les bureaux devront être débarrassés des dossiers contenant des informations personnelles identifiables ou à caractère confidentielle.
- Tout dossier contenant des informations personnelles identifiables ou à caractère confidentielle doit être conservé dans un espace fermé à clef.
- Toute feuille imprimée à jeter contenant des informations personnelles identifiables ou à caractère confidentielle devra être passée à la déchiqueteuse de papier.
- Faire attention lors du transfert d'informations et veiller à ce que la méthode de transfert soit sécurisée. Dans la plupart des cas, un accord sur le partage d'informations aura été complété avant tout transfert d'information, qui précisera les conditions d'utilisation et identifiera le mode de transfert.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2018

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

1.21 EGALITE, DIVERSITE ET INCLUSION

Introduction

1. L'égalité, la diversité et l'inclusion sont essentielles à l'IPPF en tant qu'organisation mondiale de santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR) dont les principes fondamentaux sont basés sur la non-discrimination, l'équité et l'opportunité.

2. L'IPPF reconnaît que le droit d'être protégé-e contre les abus, l'exploitation et le harcèlement est inscrit dans le droit international relatif aux droits humains, à savoir les instruments suivants : CIEFDR, PIDCP, PIDESC, CEDAW, CTPTCID, CIDE, CRDPH.[1]

3. L'IPPF reconnaît également la nécessité de procéder à des adaptations raisonnables pour chercher à s'assurer que les personnes ayant un handicap quel qu'il soit ne soient pas désavantagées ni sur le lieu de travail ni dans l''accès aux services.

4. L'IPPF est pleinement engagée dans la lutte pour éliminer les discriminations illégales et injustes et croit en l'importance et la valeur de la diversité sur le lieu de travail.

5. Les valeurs de diversité et d'inclusion de l'IPPF s'appliquent à tous les aspects de son travail programmatique.

6. L'IPPF ne fait aucune discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre ou l'expression du genre, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue.

7. La présente politique vise à définir les principes et valeurs fondamentaux applicables à toutes les composantes de l'IPPF (Secrétariat, Associations membres, membres du de l'Assemblée générale, du Conseil d'administration, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Comité d'audit, des finances et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources,, ainsi qu'aux instances de gouvernance des Associations membres). Ces principes et valeurs fondamentaux doivent être mis en œuvre dans le cadre des politiques et procédures régionales et locales applicables.

Objet et champs d'application

8. Toute personne engagée dans une activité avec l'IPPF doit faire le nécessaire pour veiller à ce que les comportements reflètent la culture du respect. La présente politique doit être lue avec la politique du respect au travail. Elle s'applique à tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel[2] de l'IPPF, ses Associations membres, partenaires de collaboration et autres partenaires, y compris aux membres de l'Assemblée générale, du Conseil d'administration, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Comité d'audit, des finances et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources. Il est demandé à toutes les

[1] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils, politiques et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants, Convention internationale des droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées.
2 Le personnel de l'IPPF renvoie à l'ensemble des effectifs rémunérés - personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire-, ce qui comprend les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.

organisations partenaires travaillant avec l'IPPF d'adhérer à la présente politique et d'aligner leurs propres politiques et procédures sur elle.

Définitions

9. Pour l'IPPF, **l'égalité**, c'est la levée de tous les obstacles, l'élimination de la discrimination et la garantie des opportunités et d'un accès égaux à tous, tant en matière d'emploi que de prestation de services et d'offre d'activités programmatiques de l'IPPF.

10. Pour l'IPPF, **la diversité**, c'est la célébration des différences et l'estime envers chacun. Chaque personne est dotée de différences visibles et invisibles et, en respectant cela, chacun peut se sentir apprécié pour sa contribution laquelle profite non seulement à l'individu mais également à l'IPPF.

11. Pour l'IPPF, **l'inclusion**, c'est le fait de voir la différence comme un apport et de favoriser le partage des points de vue et des différences pour donner lieu à de meilleures décisions. Dans un environnement inclusif, chacun se sent estimé, toutes les contributions comptent et les individus peuvent réaliser leur plein potentiel, peu importe d'où ils viennent, leur identité ou les circonstances.

Caractéristiques protégées

12. Pour l'IPPF, elles comprennent sans s'y restreindre :

i. l'âge,
ii. le sexe,
iii. l'orientation sexuelle,
iv. le genre, ainsi que l'identité de genre ou l'expression du genre,
v. l'origine ethnique ou nationale,
vi. la religion ou la croyance,
vii. l'état civil,
viii. la grossesse ou la parentalité,
ix. le handicap,
x. la santé.

Principes

13. L'IPPF reconnaît que l'égalité et la diversité ne sont pas interchangeables mais interdépendantes. Il ne saurait y avoir d'égalité des opportunités si la différence n'est pas valorisée et mise à contribution.

14. L'IPPF reconnaît sa responsabilité à faire les ajustements raisonnables quand cela est possible pour permettre l'inclusion et la participation pleines et entières sur le lieu de travail et dans l'accès à ses services et activités.

15. L'IPPF reconnaît la nécessité de créer une culture qui donne la priorité à l'égalité pour toutes et tous, accepte et respecte les différences et encourage les manières nouvelles et différentes de penser et de travailler.

16. L'IPPF reconnaît la nécessité de veiller à ce que l'égalité et la diversité soient considérées dans tous les aspects du travail, ainsi que dans le recrutement du personnel, des volontaires et des administrateur-rice-s.

17. L'IPPF veille à ce que toutes et tous soient traité-e-s avec respect et que des mesures appropriées seront prises en cas de problème. Toute violation de la politique de

l'égalité, la diversité et l'inclusion entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

18. L'IPPF promeut la transparence et la responsabilité et veille au contrôle et au suivi de leur mise en œuvre dans tous les aspects de son travail et les pratiques de recrutement.

Mise en œuvre

19. Il incombe au Conseil d'administration, au/à la Directeur-ice général-e, aux Directeurs et Directrices régionaux, aux Conseils d'administration/instances de gouvernance et aux Directeurs et Directrices exécutifs des Associations membres de veiller à ce que des politiques respectant les normes minima susmentionnées soient en place, mises en œuvre, surveillées et revues.

20. Le Secrétariat de l'IPPF et les conseillers en genre et diversité sont disponibles pour conseiller et soutenir ce travail.

21. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF :

    i. connaissent leurs responsabilités en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion et veillent à ce que l'accent soit mis sur la responsabilité du leadership ;
    ii. adoptent et mettent en œuvre des politiques et procédures en lien avec l'égalité, la diversité et l'inclusion basées sur les principes énoncés plus haut et les points de mise en œuvre énoncés ci-après, tout en tenant compte de la législation et des conditions locales ;
    iii. veillent à ce que la présente politique soit connue de leurs volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et communautés locales ;
    iv. offrent une formation complète, initiale et continue, sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ;
    v. veillent à ce que toute violation de la politique de l'égalité, la diversité et l'inclusion soit rapportée, suivie d'une mesure, puis enregistrée et conservée dans un lieu sûr à accès restreint ;
    vi. tiennent les éléments attestant de tout ce qui précède à disposition du Directeur-Général de l'IPPF sur simple demande.

Comment signaler un problème

22. Il y a diverses façons de signaler un problème : [3]
    i. *IPPF SafeReport*, le service de rapport des incidents de l'IPPF
    ii. le service des ressources humaines de l'organisation concernée
    iii. s'il s'agit d'un grief, passer par la procédure de gestion des griefs concernée
    iv. passer par la politique et procédure de signalement des problèmes
    v. en parler à un responsable.

[3] Voir Politique de signalement des problèmes

Glossaire

La présente politique couvre et interdit divers types de discrimination, dont les principaux sont les suivants :

1) Discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison de l'une ou plusieurs des caractéristiques protégées exposées par la présente politique.

La discrimination directe peut se rapporter aux caractéristiques protégées de la personne visée.

Il peut également s'agir d'un traitement moins favorable qui sera accordé à une personne fondé sur le lien de celle-ci entretient avec une personne aux caractéristiques protégées (par ex., son/sa partenaire, son enfant ou l'un-e ou plusieurs de ses associé(e)s). On parle alors généralement de discrimination par association.

Il y a également discrimination directe dans le fait de traiter de manière moins favorable une personne en se fondant sur une caractéristique protégée qu'on lui attribue de plus à tort – comme la discrimination d'une personne parce que l'on pense qu'elle est handicapée ou appartient à une ethnie ou a une identité sexuelle particulières. On parle alors généralement de discrimination fondée sur la perception.

2) Discrimination indirecte

Il y a discrimination indirecte lorsque l'on applique des prérequis ou des conditions injustifiables qui, bien qu'identiques pour tous en apparence, ont un impact négatif disproportionné sur un groupe possédant une ou plusieurs caractéristiques protégées.

3) Ne pas procéder à des adaptations raisonnables

L'absence de mesures raisonnables pour répondre à des besoins liés à un handicap revient à exercer une discrimination.

4) Victimisation

La victimisation consiste à traiter un employé d'une manière moins favorable que les autres du fait qu'il ou elle a exprimé un véritable grief ou problème.

5) Harcèlement

Conduite non sollicitée basée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre ou l'expression du genre, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue, ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ou à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle. [4]

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2018

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

[4] Voir en Annexe 1 la Politique de respect au travail pour plus de détails sur les brimades et le harcèlement.

POLITIQUE 1.22

1.22 PRINCIPES D'EMPLOI

Introduction

1. L'IPPF s'efforce d'être un bon employeur et de fournir des conditions de travail sans risque et saines où la performance est reconnue, l'effort collectif et l'engagement sont appréciés, et les opportunités de promotion sont encouragées.
2. La structure de la présente politique suit un cycle qui comprend le recrutement, l'emploi ou engagement et l'après-emploi ou après-engagement.

Objet et champ d'application

3. La présente politique définit le cadre des valeurs de l'IPPF. Elle s'applique aux Secrétariat, Associations membres, partenaires de collaboration et autres partenaires de l'IPPF dans leurs relations avec le personnel.
4. Certains aspects de la présente politique s'appliquent également aux volontaires et administrateur-rice-s de l'IPPF.
5. La présente politique vise à définir les principes et valeurs fondamentaux applicables à toutes les composantes de l'IPPF (Secrétariat, Associations membres, membres de l'Assemblée générale, du Conseil d'administration, du Comité des nominations et de la gouvernance, du Comité d'audit, des finances et des risques, du Comité des membres, du Comité des politiques, stratégies et investissements, du Comité technique de l'allocation des ressources,, ainsi qu'aux instances de gouvernance des Associations membres). Ces principes et valeurs fondamentaux doivent être mis en œuvre dans le cadre des politiques et procédures régionales et locales applicables.

Définitions

- Le **personnel de l'IPPF** renvoie à l'ensemble des effectifs rémunérés - personnel permanent, sous contrat à durée déterminée et temporaire-, ce qui comprend les employés, agents intérimaires, consultants, stagiaires et sous-traitants.
- Est **employée de l'IPPF** toute personne sous contrat de travail avec elle.

Principes généraux

- Toute personne qui commence à travailler avec l'IPPF est tenue d'adhérer activement aux principes et articles inscrits dans la *Déclaration des droits sexuels* de l'IPPF. Tout membre du personnel doit signer le *Code de conduite de l'IPPF* définissant ses responsabilités et obligations.

6. **Avant de commencer à travailler avec l' IPPF**
   a. Les valeurs de l'IPPF

Les valeurs fondamentales de l'IPPF guident la façon dont le travail est réalisé et modèlent le lieu de travail. L'IPPF croit :

i. en l'inclusion sociale avec un engagement démontré à faciliter la réalisation des droits des mal-desservis, dans le respect de chacun-e et sans discrimination ;
ii. que la passion et la détermination donnent l'inspiration pour oser relever le défi et rechercher la justice sociale pour toutes et tous ;

iii. que la contribution significative qu'apportent les volontaires dans toute la variété de leurs rôles inspire la Fédération à progresser dans sa mission ;
iv. en la responsabilité – *et le fait d'être comptable de ses actes et décisions* - comme une pierre angulaire de la confiance qui est démontrée par une performance, des normes morales et une transparence de haut niveau.

b. Egalité et diversité dans le recrutement et la promotion

Le principe de non-discrimination sera appliqué dans le recrutement et la promotion du personnel et l'engagement des volontaires et administrateur-rice-s partout au sein de la Fédération. Ces pratiques de recrutement et de promotion de la Fédération ne feront aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut.[5] La Fédération pourra mettre en place des moyens raisonnables pour promouvoir des pratiques d'égalité et de recrutement positives là où la législation applicable le permet.

c. Un recrutement sans risque

L'IPPF s'est engagée à suivre les meilleures pratiques reconnues pour garantir la sécurité du recrutement dans le cadre de ses obligations en matière de protection. Cela comprend :

i. des formulaires de candidature et des fiches de poste détaillés qui incluent une mention appropriée sur la protection des personnes
ii. un formulaire d'auto-déclaration
iii. la vérification du casier judiciaire
iv. la vérification des qualifications et de l'expérience
v. des entretiens sérieux qui respectent la protection, l'égalité et la diversité
vi. la vérification de deux références au minimum
vii. le Code de conduite dans le cadre du contrat
viii. un processus d'intégration complet incluant les procédures de protection des personnes
ix. la dénonciation pour faute dans les références présentées.

La politique de protection (enfants & adultes vulnérables) contient la liste des points à prendre en compte pour garantir la sécurité dans le recrutement ; cette liste s'applique à tout le personnel de l'IPPF[6] et, sur certains aspects, également au recrutement des volontaires et administrateur-rice-s.

d. Un recrutement équitable

Tous les candidats doivent pouvoir compter sur un processus structuré, équitable et cohérent, qui est transparent et non-discriminatoire et qui permet de recruter sur la base des qualifications des candidats, de leurs compétences et de leur expérience. Toute information personnelle sur les candidats restera confidentielle, conformément à la législation locale sur la protection des données. L'IPPF procédera à des adaptations raisonnables afin de s'assurer que les personnes ayant un handicap quel qu'il soit ne soient pas désavantagées lors des processus de recrutement.

7. **Travailler avec et pour l'IPPF**

L'IPPF reconnaît la valeur de ses volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel et entend traiter toute personne travaillant pour la Fédération avec le plus grand respect. Les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de l'IPPF doivent bénéficier

[5] Politique de l'IPPF sur l'égalité, la diversité et l'inclusion
[6] Politique de protection (enfants et adultes vulnérables)

de conditions de travail leur permettant d'être efficaces au travail. Cela inclut des politiques et procédures solides qui soutiennent les principes du bon emploi par l'IPPF définis dans la présente politique.

a. Conditions de travail et d'emploi

L'IPPF cherche à attirer et retenir les meilleur-e-s candidat-e-s possibles, celles et ceux qui contribueront au succès de la Fédération. Pour y parvenir, une rémunération globale composé du salaire et d'avantages (le « package ») sera proposé, comparable à celui que proposent les bons employeurs locaux pour une activité similaire. Les exemples d'avantages sont l'assurance santé et vie, des indemnités équitables pour congés (annuel, parental, maladie et raisons familiales), des horaires de travail souples, une aide pour garde d'enfants et la cotisation à un régime de retraite.

L'IPPF reconnaît le droit de toutes et tous les employé-e-s à se réunir et être représenté-e-s par un syndicat si elles/ils choisissent de le faire.

b. Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité de tous les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel, dans l'ensemble de la Fédération sont primordiales. Cela va de la garantie de conditions de travail sans risque et saines à la sécurité de ceux qui travaillent dans des contextes de crise humanitaire et/ou de catastrophe, en passant par la sécurité du personnel de l'IPPF en déplacement pour la Fédération. Pour respecter cet engagement, tout le personnel de l'IPPF doit être soutenu par des procédures et consignes de sécurité des employé-e-s en déplacement adaptées au contexte local et conformes à la législation locale.

La *politique de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et la sécurité* de la Fédération soutient cet engagement en définissant les valeurs de l'IPPF en matière de sûreté et de sécurité et en donnant des consignes complémentaires pour créer un solide système de gestion de la sûreté et de la sécurité.[7]

c. Bien-être des volontaires, des administrateur-rice-s et du personnel

Le bien-être personnel et professionnel des volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de l'IPPF est une priorité. En tant qu'employeur responsable, l'IPPF doit travailler pour prendre en compte le bien-être de ses effectifs, volontaires et administrateur-rice-s inclus. Les contributions positives au bien-être des employé-e-s peuvent inclure un programme d'assistance aux employés, la prise en compte et le soutien de la santé mentale, le soutien à un style de vie sain, les programmes de prévention des maladies ou autres, selon ce qui convient.

d. Respect au travail

L'IPPF est engagée à mener ses activités avec intégrité. Elle épouse la dignité et le respect et croit que toute personne a le droit de travailler dans un environnement sûr et équitable, libre de toute forme de comportement inacceptable, tels que l'intimidation et le harcèlement, harcèlement sexuel inclus. Les comportements de ce type de la part de volontaires, administrateur-rice-s ou membres du personnel de l'IPPF ne peuvent être tolérés dans aucune circonstance.

e. L'égalité, la diversité et l'inclusion

L'égalité, la diversité et l'inclusion sont essentielles à l'IPPF en tant qu'organisation mondiale de santé et droits sexuels et reproductifs dont les principes fondamentaux sont basés sur la non-discrimination, l'équité et l'opportunité.

L'IPPF ne fait aucune discrimination en raison de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, du genre, de l'identité ou l'expression sexuelle, de l'origine ethnique ou nationale, de la

[7] Politique de gestion des risques d'atteinte à la sûreté et la sécurité – Manuel des politiques de l'IPPF

religion ou de la croyance, de l'état civil, de la grossesse ou de la parentalité, du handicap, de la santé ou de tout autre statut.[8]

L'IPPF reconnaît également qu'il est nécessaire de procéder à des adaptations raisonnables afin de s'assurer que les personnes ayant un handicap quel qu'il soit ne soient pas désavantagées sur le lieu de travail.

L'IPPF prendra des mesures positives pour compenser tout désavantage ou sous-représentation liés à des caractéristiques protégées là où la loi le permet.

L'IPPF veillera aussi à ce que la grille de rémunération et de primes établie pour les employé-e-s qui ne fasse aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur des caractéristiques protégées.

L'IPPF soutient cette conviction par les politiques suivantes pour l'ensemble de la Fédération : égalité, diversité et inclusion ; égalité entre les genres ; lien entre VIH et santé et droits sexuels et reproductifs ; politique de protection (enfants & adultes vulnérables) ; santé et droits sexuels et reproductifs des populations vieillissantes

f. Le signalement d'un problème

L'IPPF a pour objectif d'encourager une culture de l'ouverture dans laquelle les volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel se sentent libres de signaler des problèmes qui, lorsqu'elles sont justifiées, sont gérées de façon appropriée. La politique sur le signalement des problèmes fournit de plus amples informations, consignes et soutien pour les employés.

g. Développement du personnel et performance

Tout employé de l'IPPF a le droit de progresser et de développer ses compétences pour réaliser pleinement son potentiel. Il sera bon d'inclure ici une bonne formation d'intégration, ainsi qu'une formation continue et de perfectionnement (en particulier dans le secteur de la santé) adaptée à la fonction. Cela implique des ressources appropriées au sein de la Fédération.

Il conviendra de donner aux employé-e-s de l'IPPF l'opportunité de se pencher sur leur performance et d'être tenus comptables de leurs actions par une évaluation régulière de leur performance, ce qui inclut un entretien annuel de performance formel.

8. **Quitter l'IPPF**

a. Faire part de ses remarques

Au moment de quitter la Fédération, tout membre du personnel de l'IPPF doit avoir la possibilité de faire part formellement de remarques confidentielles à un collègue explicitement désigné à cet effet en raison de l'expérience qu'il a du travail avec la Fédération.

b. Références

Lors de son départ, le membre du personnel peut également solliciter une référence au nom de l'IPPF. Toute référence fournie devra donner une image juste, équitable et exacte de la personne concernée. Conformément aux meilleures pratiques de protection, l'IPPF dévoilera tous cas de faute dans les références données.

9. **Licenciement**

[8] Politique de l'IPPF sur l'égalité, la diversité et l'inclusion

L'IPPF croit que lorsque le licenciement est inévitable, les employé-e-s de l'IPPF devront être traités de façon juste et équitable. Des politiques et procédures de licenciement associées seront mises en œuvre et bien communiquées. Le syndicat associé à l'organisation au sein de la Fédération qui procède aux licenciements sera consulté à temps en même temps que tout le personnel directement concerné.

Mise en œuvre

10. Il incombe au Conseil d'administration, au/à la Directeur-rice général-e, aux Directeurs et Directrices régionaux, aux Conseils d'administration/instances de gouvernance et aux Directeurs et Directrices exécutifs des Associations membres de veiller à ce que des politiques respectant les normes minima susmentionnées soient en place, mises en œuvre, surveillées et revues.

11. Le Secrétariat de l'IPPF, y compris le service des Ressources humaines, sera disponible pour conseiller et soutenir ce travail.

12. Les Associations membres, les partenaires de collaboration et le Secrétariat de l'IPPF :
    i. connaissent leurs responsabilités en tant qu'employeur ;
    ii. adoptent et mettent en œuvre des politiques et procédures basées sur les principes énoncés plus haut et les points de mise en œuvre énoncés ci-après, tout en tenant compte de la législation et des conditions locales ;
    iii. veillent à ce que la présente politique soit connue de leurs volontaires, administrateur-rice-s, membres du personnel, bénéficiaires et communautés locales ;
    iv. Cette politique est soutenue par les *Normes et responsabilités des membres de l'IPPF* et les normes et contrôles relevant du Principe 7 : *Le bon employeur* ;
    v. Les éléments attestant de tout ce qui précède seront mis à disposition du/de la Directeur-rice général-e de l'IPPF sur simple demande.

Glossaire

13. **Programme d'assistance aux employé-e-s (PAE)** : service parrainé par l'employeur et conçu pour divers problèmes personnels ou familiaux relatifs à la santé mentale, la toxicomanie, aux addictions, au couple, à l'éducation des enfants, ainsi que les problèmes émotionnels et les soucis d'ordre financier ou juridique. C'est le type même de service proposé par un employeur à ses employé-e-s pour les assister dans leur recherche de solutions, pour qu'ils puissent rester au travail sans rien perdre de leur efficacité. Le PAE a été étendu pour couvrir non seulement les problèmes de santé mentale et de toxicomanie mais également ceux qui concernent la santé et le bien-être et ceux liés au rapport entre vie professionnelle et vie privée.

Autres information en lien avec la présente politique:

- Normes et responsabilités des membres de l'IPPF
- Politique de protection (enfants & adultes vulnérables) : Liste des conditions du recrutement sans risque

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990
Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 1.23

1.23 LE COMITE INDEPENDANT D'EXAMEN DES PLAINTES

1. Introduction

1.1. L'IPPF est particulièrement exigeante avec ses responsables au plus haut niveau de la Fédération. Il incombe notamment à ces dernier-ère-s de ne pas agir d'une manière qui pourrait être qualifiée de faute professionnelle ou de faute grave (voir le paragraphe 3.5 ci-dessous). Ils/elles doivent faire preuve de leadership, d'excellence et de responsabilité afin de porter haut les valeurs de l'IPPF et de contribuer à créer une culture et un climat positifs au sein de l'organisation.

1.2. L'IPPF s'engage à soutenir de bonnes pratiques de management et à créer une culture ouverte dans laquelle les volontaires, les administrateur-rice-s et le personnel peuvent exprimer leurs préoccupations et porter plainte concernant le comportement de leurs collègues et responsables – en un premier temps de manière informelle avec ceux-ci/celles-ci.

1.3. L'IPPF s'est engagée à protéger ses volontaires, administrateur-rice-s et membres du personnel de toute forme de préjudice, victimisation, harcèlement ou brimade résultant du signalement d'un problème. Tout rapport d'un tel comportement sera pris au sérieux et géré de façon appropriée conformément au processus disciplinaire qui s'applique.

1.4. La politique de signalement définit les normes et démarches attendues de la Fédération pour traiter les plaintes, problèmes et alertes et ce, dans un esprit de responsabilité, de transparence, d'effectivité et d'équité.

1.5. L'IPPF attend de celles et ceux qui travaillent pour l'organisation et la représentent qu'ils agissent avec honnêteté et intégrité et ne fassent aucune discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre ou l'expression du genre, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'état civil, la grossesse ou la parentalité, le handicap, la santé ou tout autre statut personnel analogue. Cette politique ne fait partie d'aucun contrat de travail ou d'autre contrat de prestation de services, et l'IPPF peut la modifier à tout moment[1].

2. Objectif et champ d'application

2.1. La présente politique établit le Comité indépendant [d'examen] des plaintes (CIP) qui est chargé de traiter les rapports (tels que définis ci-dessous) soumis au sujet du Conseil juridique ; des membres du Comité des nominations et de la gouvernance ; du Conseil d'administration, y compris son/sa Président-e ; des membres du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR), du Comité des politiques stratégies et investissements (C-SIP), et du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité et de la durabilité (C-TARD); des membres de tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée

[1] Politique d'égalité, de diversité et d'inclusion

générale ; et du/de la Directeur-rice général-e ; la politique spécifie également la procédure applicable.

2.2. Le/la Directeur-rice général-e, le Conseil d'administration ou (agissant conjointement) le/la Président-e et le/la Vice-président-e de l'IPPF peuvent soumettre tout autre rapport au CIP s'ils/elles considèrent que la question est suffisamment grave et qu'elle justifie un examen entièrement indépendant.

2.3. Le CIP gère également les demandes en appel déposées par les Directeurs et directrices régionaux et les Directeurs et directrices de département suite à une décision disciplinaire prise à leur encontre par le/la DG dans **le cadre des politiques et procédures disciplinaires applicables au sein de l'IPPF**.

2.4. Un rapport ou un signalement qui est : (a) un grief d'un-e employé-e du Secrétariat de l'IPPF concernant les personnes énumérées au paragraphe 2.1 ci-dessus ; (b) un appel d'une décision disciplinaire prise par le/la Directeur-rice général-e à l'égard d'un-e Directeur-rice régional-e ou d'un-e Directeur-rice de division ; ou (c) une question disciplinaire concernant le/la Directeur-rice général-e ; sera traité dans le cadre de la politique et de la procédure de gestion des griefs de l'IPPF ou de la politique et de la procédure disciplinaires, selon le cas. Toutefois, la / les personnes qui statuent sur le grief, la question disciplinaire ou l'appel sont choisies parmi les membres du Comité.

3. Définitions

3.1. **Comité (ou CIP)** : le Comité indépendant [d'examen] des plaintes créé en vertu de la présente politique.

3.2. **Plainte ou problème** : forme d'expression de la non-satisfaction impliquant spécifiquement une ou plusieurs personnes auxquelles la présente politique s'applique. Peuvent être en cause par exemple une mauvaise pratique, une faute professionnelle, une mesure prise ou au contraire non prise, voire un comportement. Ne sont pas concernés les plaintes et problèmes liés à la mission de l'IPPF en général, les questions d'ordre général sur l'IPPF ou le travail d'un individu, ainsi que les suggestions sur la façon dont l'IPPF ou un individu pourraient s'y prendre ou améliorer son travail.

3.3. Le /La **coordinateur-rice d'incidents** est une personne chargée par l'Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF ou bien une Unité régionale de rapport des incidents, de gérer les signalements.

3.4. ***SafeReport de l'*IPPF** est à la fois un système de signalement confidentiel et multilingue et un système de gestion des dossiers.

3.5. **Les mauvaises pratiques et/ou fautes professionnelles** comprennent les problèmes énumérés ci-après, sans pour autant s'y restreindre :

(a) malversation financière incluant le vol, la corruption, la fraude, le blanchiment d'argent et le détournement d'une aide ;

(b) non-conformité à une obligation légale, quelle qu'elle soit ;

(c) harcèlement et intimidation, y compris harcèlement sexuel d'un volontaire, administrateur ou membre du personnel ;

(d) abus ou exploitation, y compris sexuels, à l'encontre d'enfants, d'adultes vulnérables ou de bénéficiaires ;

(e) toute violation du code de conduite de l'IPPF ou de sa politique relative au respect au travail ;

(f) abus d'autorité ;

(g) mise en danger de la santé et la sécurité d'autrui ou dégradation de l'environnement ;

(h) toute autre forme de conduite inappropriée ou de comportement immoral ;

(i) toute activité susceptible de nuire à la réputation de l'organisation ;

(j) toute rétention d'information liée à l'un des problèmes énumérés ci-dessus.

3.6. **Décision finale** : décision d'un membre du Comité ou d'un panel du Comité statuant sur un signalement à la suite d'une enquête, ou statuant sur un appel.

3.7. Par **rapport / signalement**, on entend un rapport de plainte, signalement de problème ou lancement d'alerte soumis à l'IPPF.

3.8. **Requérant-e** : la personne qui soumet le signalement.

3.9. **Secrétaire** : un-e secrétaire nommé-e par le/la Directeur-rice général-e en soutien au Comité et responsable de l'actualisation de la présente politique.

3.10. **Un signalement sans mérite** (ou sans fondement) signifie qu'il ne donnera lieu à aucune enquête ou action parce qu'il :

(a) n'entre pas dans le champ d'application de cette politique ;

(b) concerne des questions qui ont déjà été traitées dans le cadre de cette politique ou de toute autre politique ou procédure de l'IPPF ;

(c) est insignifiant, manque manifestement de substance ou semble n'avoir aucun objectif sérieux ni aucune valeur ;

(d) semble malveillant ou principalement destiné à causer des désagréments, du harcèlement ou des dépenses disproportionnées à l'IPPF ou à toute personne faisant l'objet de la plainte ;

(e) semble frivole, répétitif, déraisonnable ou injustifié.

3.11. **Victime/survivant-e** : toute personne présumée avoir été mise en danger par les actions de l'IPPF ou de personnes placées sous son contrôle.

3.12. Par **lancement d'alerte**, on entend toute divulgation d'informations faite par un-e employé-e qui, selon la conviction raisonnable de celle-ci/celui-ci, est faite dans l'intérêt public et tend à démontrer un ou plusieurs des éléments suivants :

(a) qu'une infraction pénale ait été commise, est en train d'être commise ou est susceptible d'être commise ;

(b) qu'une personne n'ait pas respecté, ne respecte pas ou est susceptible de ne pas respecter une obligation légale à laquelle elle est soumise ;

(c) qu'une erreur judiciaire se soit produite, est en train de se produire ou est susceptible de se produire ;

(d) que la santé ou la sécurité d'une personne a été, est ou risque d'être mise en danger ;

(e) que l'environnement ait été, est ou risque d'être endommagé ;

(f) que des informations tendant à démontrer un fait relevant de l'un des paragraphes précédents ont été, sont ou risquent d'être délibérément dissimulées.

4. Rapports anonymes

4.1. **L'IPPF** préfère qu'une plainte ou un problème lui soit signalés anonymement plutôt que pas du tout. Cela dit, il peut se révéler difficile pour l'IPPF d'enquêter sur un signalement anonyme, en particulier s'il n'est pas suffisamment motivé.

4.2. Lorsque l'IPPF est dans l'impossibilité d'enquêter sur un signalement/rapport anonyme, celui-ci est néanmoins examiné et consigné.

4.3. Les personnes craignant d'être identifiées sont encouragées à exiger le respect de la confidentialité.

5. Rapports sans mérite

5.1. L'IPPF peut décider de ne pas poursuivre l'enquête sur un rapport s'il est considéré comme étant sans mérite. Pour déterminer si un rapport est sans fondement, l'IPPF reconnaît que :

(a) les personnes faisant un signalement peuvent être blessées ou frustrées, d'où l'importance de se centrer sur l'intérêt du cas et non sur l'attitude du/de la requérant-e ;

(b) chaque rapport doit être considéré pour son intérêt propre. Si une personne a déjà fait par le passé un signalement jugé alors frivole ou vexatoire, il ne faudra pas présumer que tout signalement soumis par cette personne sera de même nature.

5.2. Les rapports à caractère vexatoire et/ou persistants, ou encore les signalements **frivoles** répétitif soumis par des volontaires, administrateur-rice-s ou membres du personnel de l'IPPF peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires. Il est important de souligner qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre de personne qui se sont simplement méprises ou trompées, et que des mesures disciplinaires ne seront prises que lorsque la nature des signalements est telle qu'ils peuvent être aisément qualifiés de mal intentionnés et/ou harcelants et/ou de mauvaise foi.

5.3. Des signalements pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires s'ils sont signalés par des membres du personnel peuvent induire des poursuites judiciaires s'ils sont signalés par des personnes externes à l'IPPF.

6. Principes directeurs

Le travail du Comité indépendant des plaintes est guidé par les principes suivants :

Accessibilité

6.1. L'IPPF s'est engagée à rendre le processus de signalement aussi simple que possible. Le service de rapport des incidents *IPPF SafeReport* est disponible dans divers formats et langues. Un soutien est disponible sur demande, dans la plus stricte confidentialité, par l'intermédiaire du service, pour les personnes ayant des

besoins supplémentaires. Tous les signalements doivent être soumis sur *IPPF SafeReport* : https://ippf.safereport.eu/web

Responsabilité et transparence

6.2. Les signalements soumis sur *IPPF SafeReport* font l'objet d'un accusé de réception.

6.3. L'*Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF* enregistre tous les signalements reçus et en assure le suivi et regroupe les données statistiques pour le rapport annuel de l'IPPF. L'IPPF passe en revue tous les types de signalements et en fait le rapport avec leurs implications au Conseil de gouvernance voire, si nécessaire, en externe.

6.4. L'IPPF cherche à s'assurer que les retours et enseignements tirés des signalements contribuent à améliorer les services et le bien-être du personnel.

6.5. L'IPPF veille à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'intensification interne et de reporting externe eu égard à la communication d'informations sur les incidents graves ou à signaler (RoSI). Elle a mis en place la politique, le processus et la procédure concernant les incidents graves ou à signaler (RoSI) afin de garantir intensification interne et reporting externe lorsque nécessaire.

Confidentialité

6.6. Tout dépôt de plainte ou signalement de problème est réceptionné, traité et conservé dans le respect des politiques de l'IPPF sur la confidentialité et la confidentialité des données.

6.7. L'information sur un signalement/rapport n'est communiquée qu'aux personnes qui en ont besoin afin que ce signalement soit correctement traité. Les informations personnelles concernant la personne faisant le signalement et tout auteur [de l'infraction] présumé restent confidentielles au sein du groupe de personnes ayant besoin de les connaître.

6.8. Lorsque la confidentialité est requise, tout est fait pour la préserver, et l'identité des personnes concernées ne sera pas divulguée sans consentement, à moins que la législation en vigueur ne l'exige.

6.9. Toute personne faisant un signalement doit savoir que les informations données à l'IPPF ne pourront pas toujours rester confidentielles pour les autorités dont relève l'IPPF ou ses principaux donateurs qui ont un droit contractuel à connaître certaines informations. Les signalements contenant des informations qui, selon l'IPPF, doivent être communiquées à un régulateur, à la police ou à toute autre autorité statutaire ne resteront pas confidentiels vis-à-vis de ces autorités.

6.10. L'IPPF reconnaît que les accords de confidentialité n'empêchent pas les individus de faire des révélations dans l'intérêt général.

6.11. Le Secrétariat procédera périodiquement à des vérifications de conformité avec les politiques de l'IPPF dans la collecte et l'usage des données en lien avec la gestion des signalements.

6.12. Le rapport direct aux médias ou à des organisations extérieures à l'IPPF (y compris toutes ses parties constituantes ainsi qu'il est décrit plus haut) par un lanceur d'alerte du problème qu'il a signalé peut – en fonction du caractère approprié du

destinataire de l'information – priver ledit lanceur d'alerte de ses droits dans le cadre de la présente politique et la législation locale en vigueur.

Efficacité et rapidité

6.13. L'IPPF reconnaît et s'efforce de régler les signalements dans un délai convenable.

Equité

6.14. L'IPPF écoute le/la requérant(e) et prend le temps de comprendre l'objet de son signalement, ses raisons, ainsi que l'issue qu'il ou elle en attend.

6.15. Les rapports sont traités avec sérieux et les personnes chargées de l'enquête et des décisions sont impartiales.

6.16. Aucun-e volontaire, administrateur-rice ou membre du personnel ne sera exposé- e à quelque préjudice, victimisation, harcèlement ou brimade du fait qu'il ou elle ait fait un signalement. Cela n'empêchera toutefois pas la prise de mesures disciplinaires telles que décrites au § 5.2 de la présente politique.

6.17. Si la personne faisant le signalement bénéficie d'un service de l'IPPF, la soumission d'un rapport n'affecte pas le service qu'elle reçoit.

Protection pour les auteur-rice-s de signalements et les victimes/survivant-e-s présumées

6.18. L'IPPF s'efforce de veiller à ce que tous les process relatifs aux rapports et signalements soient orientés vers les victimes et survivant-e-s. Cela signifie que pendant que la procédure suit son cours, les besoins des victimes/survivant-e-s doivent rester au premier plan de l'enquête.

7. Fonctions du Comité indépendant des plaintes

7.1. Les fonctions du Comité sont les suivantes :

(a) Etudier et déterminer les signalements qui lui sont adressés, conformément à la présente politique.

(b) Etudier et déterminer les demandes en appel adressées par les Directeur-trice-s divisionnaires et régionaux-ales suite à une décision du/de la Directeur-rice général-e dans le cadre des politiques et procédures disciplinaires applicables au sein de l'IPPF (qui seront traitées par les membres du CIP conformément à ces politiques et procédures disciplinaires).

(c) Etudier et déterminer tout autre signalement adressé par le/la Directeur-rice général-e ou le Conseil de gouvernance car considérée par eux suffisamment grave pour exiger un examen entièrement indépendant.

7.2. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité tiennent compte des politiques et procédures écrites de l'IPPF et s'y conforment.

8. Composition du Comité indépendant des plaintes

8.1. Le **Comité est un Comité permanent composé de personnes** indépendantes de l'IPPF et dont des panels peuvent être issus.

8.2. Aucun membre du Comité indépendant des plaintes ne peut avoir exercé des fonctions en tant que membre du Comité des nominations et de la gouvernance ; du Conseil d'administration ; du Comité des finances, d'audit et des risques ; du Comité des politiques, investissements et stratégies ; du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité et de la durabilité; ou de tout autre Comité établi par le Conseil d'administration ; ou membre de l'instance de gouvernance d'une Association membre.

8.3. Aucun membre du Comité ne peut avoir été salarié du Secrétariat de l'IPPF ou de l'une des Associations membres de l'IPPF.

8.4. L'IPPF veille à assurer la diversité parmi les membres du Comité.

8.5. Chaque membre du Comité est une personne de bonne moralité et de bonne réputation choisie pour garantir :

(a) un soutien à la vision, la mission et aux valeurs de l'IPPF

(b) indépendance, impartialité et jugement objectif

(c) honnêteté et intégrité

(d) capacité d'analyse et de synthèse des informations et d'examen des conséquences des décisions

(e) tact et diplomatie associés à la volonté de prendre des décisions justes même quand elles sont impopulaires

(f) bonnes compétences interpersonnelles et en communication

(g) capacité à préserver la confidentialité

(h) engagement envers l'égalité, la diversité et l'inclusion

(i) engagement et volonté de consacrer le temps nécessaire à servir l'IPPF en tant que membre de ce Panel.

9. Nomination, départ et révocation des membres du Comité

9.1. Les membres du Comité sont nommés par le/la Président-e de l'IPPF sur recommandation du/de la Directeur-rice général-e.

9.2. Les membres du Comité sont nommés pour un mandat renouvelable de trois ans.

9.3. Le/La Président-e de l'IPPF s'efforce d'assurer la continuité des savoirs et des expériences au sein du Comité en évitant que tous les membres ne partent en même temps.

9.4. Le/La Président-e de l'IPPF désigne un membre du Comité en qualité de Président-e à qui il/elle pourra également retirer cette fonction.

9.5. Le/La Président-e de l'IPPF désigne un membre du Comité en qualité de Vice-Président-e à qui il/elle peut également retirer cette fonction.

9.6. Si aucune nomination à la présidence ou la vice-présidence du Comité n'est faite, les membres du Comité peuvent procéder eux-mêmes à cette nomination en leur sein.

9.7. Une fois nommé, chaque membre du Comité s'engage vis-à-vis de l'IPPF qui fixe les termes de ses relations avec elle, dont leurs obligations en matière de confidentialité.

9.8. Une fois nommé, un membre du Comité ne peut être destitué en sa qualité de membre dudit Comité qu'à la majorité de 75 % de votes exprimés des administrateur-rice-s présent-e-s lors d'une réunion de Conseil de gouvernance.

10. Conflits d'intérêts

10.1. Les membres du Comité suivent les mêmes procédures de déclaration et gestion des conflits d'intérêt que celles suivies par les membres du Conseil de gouvernance.

11. Soutien du Secrétariat

11.1. Le Secrétariat apporte au Comité l'assistance dont il peut raisonnablement avoir besoin pour lui permettre d'exercer ses fonctions avec efficacité.

11.2. Le/La Directeur-rice général-e désigne une ou plusieurs personnes en tant que secrétaire-s chargé-e-s de coordonner le soutien du Secrétariat au Comité et de réaliser d'autres tâches telles que requises par la présente politique.

12. Assurance et indemnisation

12.1. L'IPPF veille, dans la mesure du possible, à ce que les membres du Comité soient assurés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au même titre que les membres du Conseil de gouvernance le sont dans l'exercice des leurs.

12.2. Dans l'éventualité où un préjudice subi par l'un des membres du Comité dans l'exercice de ses fonctions ne serait pas couvert par l'assurance (sauf si ledit préjudice a été causé par le membre du Comité lui-même et ce que ce soit intentionnellement, par inadvertance ou par omission), l'IPPF indemnise le membre du Comité en fonction du préjudice subi.

13. Procédure

Le traitement des signalements dans le cadre de la présente politique respecte la procédure décrite dans l'annexe ci-jointe.

14. Conflit de procédures

14.1. Si une Association membre reçoit un signalement concernant une personne à laquelle la présente politique s'applique mais qui la concerne principalement en tant qu'AM ou qui concerne des agissements ou omissions de ladite personne, quelle que soit la position de celle-ci au sein de l'Association :

14.2. L'Association membre gère le signalement conformément à ses propres politiques et procédures et tient le/la Directeur-rice régional-e et le/la Directeur-rice général-e informé-e-s de l'évolution et de l'issue donnée au signalement, sous réserve des restrictions imposées par la législation locale applicable.

14.3. Si, pour quelque raison que ce soit, l'Association ne traite pas le signalement et n'entame pas sa procédure de gestion des griefs dans un délai raisonnable, l'IPPF peut gérer ce signalement conformément à la présente politique, auquel cas l'instance concernée doit coopérer à l'enquête.

14.4. Ni l'IPPF, ni l'Association, n'entament leur procédure pour gérer le signalement pendant que l'autre s'en occupe.

14.5. Si le Secrétariat reçoit un signalement qui devrait plutôt être adressé à une Association membre conformément au paragraphe 14, le Secrétariat communique rapidement ce signalement à l'AM concernée.

15. Autres dispositifs de gestion des plaintes

Quiconque souhaite déposer une plainte concernant l'IPPF peut s'adresser aux instances de tutelle concernées tels que l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles (*Charity Commission for England and Wales*), le Commissaire à l'information (*Information Commissioner*) et à l'instance de régulation des levées de fonds (*Fundraising Regulator*). Cependant, l'IPPF espère que cette ou ces personnes commenceront par lui signaler les faits conformément à la présente politique. Selon la nature et la gravité des faits signalés, l'IPPF pourra en toute circonstance faire son propre rapport aux autorités de tutelle concernées.

Annexe

Procédure relative aux signalements traités dans le cadre de cette politique

1. Prise en considération et désignation d'un-e enquêteur-rice

1.1 Dans la mesure du possible les signalements, en conformité avec cette politique, passent par le dispositif *IPPF SafeReport*. L'Unité mondiale de rapport des incidents de l'IPPF soumet tout signalement par elle reçu au Comité à fins d'examen.

1.2 Une fois qu'il y a eu signalement sur *IPPF SafeReport*, la question est évaluée par l'Unité mondiale de rapport des incidents et affectée au/à la coordinateur-rice des incidents en consultation avec le/la Secrétaire. Les conflits sont pris en compte lors de la nomination du/de la coordinateur-rice d'incident. L'IPPF peut nommer un nouveau coordinateur d'incident à tout moment.

1.3 Si le rapport n'est pas soumis à la présente politique ou si le/la Secrétaire, en consultation avec un membre du comité, le rejette immédiatement parce qu'il n'est pas fondé, l'auteur-rice du signalement, à moins qu'il ne soit anonyme, en est informé-e. Ce/cette dernier-ère reçoit de brèves explications et peut être orienté-e vers une autre politique ou procédure. L'IPPF ne prend aucune autre mesure pour tenter de résoudre le problème soulevé dans le signalement. Cette décision n'est pas susceptible d'appel.

1.4 À moins que le signalement ne soit anonyme, le/la coordinateur-rice d'incidents doit normalement s'entretenir avec l'auteur-rice du signalement afin de discuter de ce dernier et de déterminer s'il est possible de le résoudre de manière informelle. À la suite de cet entretien, le/la coordinateur-rice d'incidents décide si une enquête est justifiée. Si le/la coordinateur-rice d'incidents, en consultation avec le/la Directeur-rice, Personnel, Organisation et Culture, de l'IPPF (ou un autre membre approprié de l'équipe de direction de l'IPPF ou un membre du Comité) décide qu'une enquête n'est pas justifiée, il/elle rejette le rapport. Ce/cette dernier-ère reçoit de brèves explications et peut être orienté-e vers une autre politique ou procédure. L'IPPF ne prend aucune autre mesure pour tenter de résoudre le problème soulevé dans le signalement.

1.5 Si le signalement est soumis(e) par une autre voie et n'est pas anonyme, le /la Secrétaire le ou la réceptionne et fournit au/à la requérant-e un avis de confidentialité des données. Le/La Secrétaire s'assure que le signalement soit bien identifié par IPPF SafeReport à des fins d'enregistrement et de rapport.

1.6 Toute personne décidant qu'un signalement est sans mérite ou qu'il doit être rejeté au stade initial pour quelque raison que ce soit doit agir en toute bonne foi conformément aux principes suivants :

1.7 Les auteur-rice-s de signalements peuvent être blessé-e-s ou frustré-e-s, d'où l'importance de se centrer sur l'intérêt du cas et non sur l'attitude du/de la requérant-e ;

1.8 Chaque rapport doit être considéré pour son intérêt propre. Même si une personne a soumis un rapport non fondé dans le passé, il ne sera pas présumé que tout autre signalement que cette même personne fera sera également

frivole ou vexatoire, bien que cela puisse être un facteur pertinent lors de la prise de décision.

2. Confidentialité

2.1 Si l'auteur-rice d'un signalement demande à rester anonyme ou que l'information qu'il ou elle fournit demeure confidentielle, l'enquêteur-trice doit évaluer si le dossier peut faire l'objet d'une enquête juste et aboutie sans que l'anonymat et/ou la confidentialité demandés ne soient compromis. S'il/elle considère que l'anonymat ou la confidentialité peuvent être compromis, il/elle en informe le/la requérant-e et sollicite son consentement pour communiquer les renseignements à transmettre aux personnes concernées.

2.2 Si l'auteur-rice du signalement refuse que de tels renseignements soient divulgués, l'enquêteur-trice pourra noter ledit refus comme une cause d'entrave à l'enquête.

3. Conduite des enquêtes

3.1 L'enquêteur-rice mène l'enquête conformément au mandat qui lui a été confié-e par le/la coordinateur-rice de l'incident et selon les modalités qu'il juge appropriées. Il/elle doit normalement se renseigner auprès des personnes de l'organisation qui sont concernées ou impliquées dans le dossier, ainsi qu'auprès d'autres personnes dont il/elle estime qu'elles peuvent détenir des informations pertinentes, et il/elle doit :

(a) les informer de l'enquête et de ses motifs ; et

(b) leur remettre un avis de confidentialité des données à moins qu'un tel avis nuise à l'enquête (auquel cas, l'avis de confidentialité des données leur sera fourni à la première occasion, une fois le risque d'entrave à l'enquête levé).

3.2 Le/La coordinateur-rice des incidents et l'enquêteur-rice peuvent demander l'avis d'un juriste ou d'un autre expert si nécessaire, avec l'accord préalable du/de la Secrétaire.

4. Coopération dans le cadre d'une enquête

Les membres du personnel et les volontaires de l'IPPF (membres du Conseil de gouvernance, et tous les membres du Comité) doivent coopérer à l'enquête et fournir tous les renseignements qui leur sont raisonnablement demandés ayant trait à l'enquête.

5. Examen du rapport d'enquête par le/la Secrétaire

5.1 Si le Comité a été saisi par le/la Directeur-rice-rice général-e, le Conseil d'administration ou (agissant conjointement) le/la Président-e et le/la Vice-Président-e de l'IPPF, le dossier passe à l'étape de l'examen par le Comité. Pour tous les autres signalements, le/la coordinateur-rice d'incidents examine le rapport de l'enquêteur-rice et décide s'il y a lieu ou non de le renvoyer devant le Comité.

5.2 Si le/la coordinateur-rice d'incidents décide de ne pas soumettre le rapport à l'examen d'un panel du Comité, elle/il doit le rejeter. Ce/cette dernier-ère reçoit de brèves explications et peut être orienté-e vers une autre politique

ou procédure. L'IPPF ne prend aucune autre mesure pour tenter de résoudre le problème soulevé dans le signalement. Une telle décision est sans appel.

6. **Phase de l'examen par un panel**

6.1 Si le dossier doit être soumis à l'examen d'un panel, la/le Secrétaire sélectionne trois membres du Comité pour former un panel chargé d'examiner le rapport, ses conclusions et ses recommandations.

6.2 Le panel reçoit la déclaration du/de la requérant-e et le rapport d'enquête et peuvent solliciter d'autres renseignements auprès d'autres personnes.

6.3 Le panel décide des modalités d'examen du dossier et peut, s'il le souhaite, tenir une audience au cours de laquelle l'auteur-rice du signalement et toute autre personne directement concernée peuvent s'adresser en personne au panel. Si une audience doit avoir lieu, elle peut se dérouler en présentiel ou en visio-conférence.

6.4 Le panel peut demander au/à la Secrétaire de lui fournir des conseils juridiques ou d'autres conseils d'experts.

7. **Accompagnateur-rice-s**

7.1 Le panel peut autoriser toute personne s'adressant à lui d'être accompagnée mais personne ne se fait représenter par un Conseil juridique lors d'une audience ou d'un appel présidés par le panel.

7.2 L'identité de tout-e accompagnateur-rice doit être notifiée à l'avance au/à la Secrétaire, qui peut approuver ou refuser cette présence. Un-e accompagnateur-rice ne peut être une personne dont la présence porterait préjudice à la réunion ou qui pourrait avoir un conflit d'intérêts.

7.3 Un-e accompagnateur-rice peut accompagner et soutenir une personne, mais ne peut pas parler en son nom, sauf si, dans des circonstances exceptionnelles, le panel l'autorise à le faire.

7.4 Un-e accompagnateur-rice qui est un-e employé-e du Secrétariat de l'IPPF a droit à un congé payé raisonnable pour se familiariser avec le dossier et assister à la réunion.

8. **Décisions finales du Comité**

8.1 Dans le cadre de la présente politique, un membre du Comité ou d'un panel dispose des pouvoirs suivants en ce qui concerne les signalements[2] :

(a) maintenir ou rejeter l'objet du signalement / rapport

(b) demander que des excuses ou explications soient données par l'IPPF ;

(c) recommander l'octroi d'un dédommagement à la condition que l'IPPF puisse, avant de verser la somme en question, exiger du/de la requérant-e de conclure un accord de compromis réglant toute réclamation avec l'IPPF relative à l'objet de la plainte en question ;

[2] Note : lorsqu'un membre du Comité ou un panel prend une décision conformément aux politiques et procédures de l'IPPF en matière de discipline ou de griefs, le membre du Comité ou le panel dispose des pouvoirs prévus par la politique ou la procédure concernée, et les pouvoirs énoncés dans le présent paragraphe 8.1 ne s'appliquent pas.

(d) recommander une médiation ainsi que ses modalités. Lorsqu'ils décident de recommander ou non une médiation, les membres du Comité indépendant d'examen des plaintes tiennent compte de l'éventuelle inadéquation de la médiation dans les dossiers où le/la requérant-e est confronté-e d'importants problèmes de sécurité et où il existe un grave déséquilibre de pouvoirs entre le/la requérant-e et la personne faisant l'objet de la plainte – comme par exemple dans le cas de plaintes pour violences à caractère sexuel et sexiste.

(e) recommander la démission de tout volontaire de l'IPPF (y compris un membre du Comité des nominations et de la gouvernance ; du Conseil d'administration ; du Comité des finances, d'audit et des risques ; du Comité des politiques, stratégies et investissements, et du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité et de la durabilité ; des membres de tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée générale ; et le Conseil juridique).

(f) révoquer tout volontaire de l'IPPF (y compris un membre du Comité des nominations et de la gouvernance ; du Conseil d'administration ; du Comité des finances, d'audit et des risques ; du Comité des politiques, stratégies et investissements, et du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité ; des membres de tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée générale ; et le Conseil juridique).

(g) au moment de décider de la révocation d'une personne en vertu du paragraphe (f) ci-dessus, suspendre cette personne de ses fonctions jusqu'à la fin de l'appel ;

(h) recommander qu'il soit interdit à toute personne de siéger à titre volontaire au Comité des nominations et de la gouvernance ; au Conseil d'administration ; au Comité des finances, d'audit et des risques ; au Comité des politiques, stratégies et investissements, et au Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité et de la durabilité ; et à tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée générale (que ce soit comme membre, responsable ou autre) et ce pour une période pouvant aller jusqu'à dix ans ;

(i) recommander qu'un rapport soit adressé aux autorités de tutelle concernées si cela n'a pas déjà été fait

(j) recommander que des changements soient mis en œuvre dans les politiques, procédures et/ou pratiques de l'IPPF pour que de telles situations ne puissent se reproduire.

8.2 La décision finale est motivée par une déclaration écrite l'accompagnant.

8.3 Le/La Secrétaire notifie sans délai la décision finale au/à la Président-e de l'IPPF, au/à la Directeur-rice-rice général et à la personne sujette du rapport.

8.4 Le/La Secrétaire informe rapidement le/la requérant-e (et peut informer toute autre personne directement concernée par le dossier) de ce que l'objet du

rapport a été confirmé (ou non), mais il/elle a toute latitude pour décider des informations qui leur sont communiquées eu égard à la décision finale.

9. **Appel des décisions**

9.1 Le/la requérant-e ne peut faire appel d'une décision finale.

9.2 L'IPPF et toute autre personne faisant l'objet d'une décision finale peuvent faire appel de la décision dans les 14 jours suivant l'envoi des détails de la décision. La demande d'appel doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la demande. Dès réception de la demande d'appel, le/la Secrétaire sélectionne un autre membre du CIP (non impliqué dans la décision initiale) pour examiner les motifs et décider si l'appel doit être ou non examiné. Si décision est prise de considérer la demande en appel, le membre du Comité ayant pris cette décision peut considérer lui-même la demande ou bien désigner à cet effet un ou plusieurs autres membres du Comité parmi ceux qui n'étaient pas impliqués dans la décision d'origine. La décision de considérer ou non un appel est finale et ne peut faire l'objet d'un nouvel appel.

9.3 Le membre du Comité qui décide d'autoriser ou non un appel et le-s membre-s du Comité qui examinent l'appel peuvent exiger que toute preuve supplémentaire relative au rapport initial fasse l'objet d'une enquête. Cette enquête doit être menée conformément aux paragraphes 2 à 4 de la présente annexe.

9.4 Le-s membre-s du Comité chargé-s de l'examen de l'appel décide-nt de la procédure et peut/peuvent organiser une audience au cours de laquelle la personne qui fait appel peut s'adresser au(x) membre-s du Comité en personne. Ce type d'audience peut avoir lieu physiquement ou à distance.

9.5 Le-s membre-s du Comité qui examine-nt l'appel peut/peuvent demander au Secrétaire de se procurer des conseils juridiques ou d'autres conseils d'experts et le/la Secrétaire discute de cette demande avec la personne au sein de l'IPPF qui est principalement responsable de l'obtention de ces conseils, à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts.

9.6 Le-s membre-s du Comité qui examine-nt l'appel peut/peuvent permettre à toute personne assistant à une audience d'être accompagnée (sur la même base que celle décrite au paragraphe 7 de la présente annexe), mais personne ne peut être représenté par un conseiller juridique lors d'une audience du commission d'appel.

9.7 Les membres du Comité examinant l'appel peuvent :

(a) retenir ou rejeter l'appel

(b) remplacer la décision du premier panel par leur propre décision, exerçant les mêmes pouvoirs que le premier panel ;

(c) soumettre la décision à fins de reconsidération par le premier panel.

9.8 Le/La Secrétaire notifie sans délai la décision finale concernant l'appel au/à la Président-e de l'IPPF, au/à la Directeur-rice général-e et à la partie appelante.

9.9 Le/La Secrétaire informe rapidement le/la requérant-e (et peut informer toute autre personne directement concernée par le dossier) de ce que l'appel a été

confirmé (ou non), mais il/elle a toute latitude pour décider des informations qui leur sont communiquées eu égard à la décision finale relative à l'appel.

9.10 La décision finale relative à l'appel est motivée par une déclaration écrite l'accompagnant.

9.11 La décision finale relative à l'appel est finale et ne peut faire l'objet d'un nouvel appel.

10. Tenue des registres

Le/La Secrétaire veille à ce qu'un enregistrement approprié soit effectué sur *SafeReport* de l'IPPF. Il s'agit des rapports d'enquête, des transcriptions des entretiens, des preuves écrites soumises, des décisions prises et des exposés des motifs.

11. Mise en œuvre des décisions par l'IPPF

11.1 Pour chaque décision finale demandant que des mesures soient prises, l'IPPF se charge, dans la mesure de ses moyens, de la faire mettre à exécution dans les 30 jours suivant la décision ou de celle de la commission d'appel.

11.2 En cas de recommandation du panel ou de l'un de ses membres, le/la Directeur-rice-général-e examine la recommandation et décide si l'IPPF doit l'accepter et la mettre en œuvre.

11.3 Lorsque la recommandation d'un panel ou d'un membre d'un panel vise à interdire à une personne de servir en tant que volontaire (à quelque titre que ce soit) : de l'Assemblée générale ; du Comité des nominations et de la gouvernance ; du Conseil d'administration ; du Comité des finances, d'audit et des risques ; du Comité des stratégies, investissements et politiques ; du Comité technique d'allocation des ressources & de la durabilité ; ou de tout autre Comité créé par le Conseil d'administration ou l'Assemblée générale ; le/la Secrétaire notifie le plus rapidement possible les diverses instances de gouvernance, Comités et Associations membres concernés.

11.4 Le/La Secrétaire s'empresse de notifier au panel, au/à la requérant-e et à toute autre personne directement concernée toute décision de l'IPPF de mettre ou non en œuvre une recommandation du panel et en indiquera le-s motif-s.

12. Seuil de preuve

Toute personne qui détermine la recevabilité d'un signalement ou qui examine une décision doit trancher les questions de fait sur la base de la prépondérance des probabilités.

13. En cas de poursuites judiciaires

Si une personne entame des poursuites judiciaires à l'encontre de l'IPPF ou de l'un-e ou plusieurs de ses volontaires, administrateur-rice-s ou membres du personnel au sujet d'un signalement, l'IPPF peut souhaiter interrompre la procédure en cours, auquel cas le CIP interrompt également la procédure à la demande de l'IPPF.

Adoptée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2019

Amendée en dernier lieu par le Conseil d'administration en novembre 2023

POLITIQUE 1.24

1.24 CONFLITS D'INTÉRÊTS ET RÔLES DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'IPPF

Introduction

1. L'IPPF a la responsabilité de s'assurer qu'elle agit toujours dans le meilleur intérêt de ses parties prenantes (client-e-s, soutiens, volontaires, personnel, etc.). Elle doit donc veiller à ce que les intérêts personnels, d'autres rôles ou la loyauté de chacun des membres des instances de gouvernance de l'IPPF – Comité des Nominations et de la Gouvernance (CNG), Conseil d'Administration (CA), Comités du CA, etc. – les empêchent d'agir ni de prendre les décisions dans le meilleur intérêt de la Fédération.

2. Les conflits d'intérêts et de rôles peuvent nuire à la réputation de l'IPPF et à la confiance des client-e-s, des sympathisant-e-s, des volontaires, du personnel, des donateurs, ainsi que du grand public. Les effets et impacts néfastes peuvent être minimisés ou évités en identifiant et en traitant de manière proactive des conflits qui peuvent survenir.

3. Conformément à la section 122 du UK Charity Act 2011 [loi britannique de 2011 régissant les organismes de bienfaisance], un-e administrateur-rice d'un organisme de bienfaisance constitué (Charitable Incorporated Organisation – CIO) ne peut pas bénéficier personnellement d'un arrangement ou d'une transaction conclu(e) par l'organisme de bienfaisance (ou l'Association caritative) si, avant que l'arrangement ou la transaction ne soit conclu(e), l'administrateur-rice n'a pas divulgué à tous les administrateur-rice-s de l'organisme de bienfaisance tout intérêt important (direct ou indirect) que l'administrateur-rice de l'Association caritative aurait dans celle-ci ou toute autre personne ou organisme qui y est partie. Par conséquent, la UK Charity Commission [Commission britannique de contrôle des œuvres de bienfaisance] attend de chaque administrateur-rice qu'elle/il prenne des mesures appropriées et opportunes afin d'atténuer de tels conflits.

Objectif et champs d'application

4. Cette politique définit l'approche de l'IPPF en matière de gestion des conflits d'intérêts/de rôles réels, perçus et potentiels. Son objectif est de garantir que l'intégrité et la réputation des instances de gouvernance de l'IPPF ne soient pas compromises, de renforcer la transparence de ses pratiques de gouvernance et de soutenir la pleine conformité avec les conditions légales applicables.

5. Le Conseil d'administration et les Comités doivent agir dans le meilleur intérêt de la Fédération. Cette responsabilité incombe donc à tous les membres des instances de gouvernance de l'IPPF.

6. Lorsque la politique fait référence aux instances de gouvernance de l'IPPF, il s'agit ici du Comité des nominations et de la gouvernance, du Conseil d'administration, des Comités du Conseil, etc. Elle ne couvre pas les Associations membres de l'IPPF

ou tout autre partenariat. Ces entités sont cependant encouragées à développer leurs propres politiques en la matière en s'inspirant de cet exemple-ci.

7. Cette politique définit également des orientations pour les instances de gouvernance et le personnel de l'IPPF dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de conflits d'intérêts/rôles. Le formulaire de « Déclaration d'intérêts et de transactions importants » sera utilisé en parallèle à cette politique.

8. Les administrateur-rie-s/membres de Comités doivent s'assurer que les informations qu'ils et elles fournissent sont à jour. Elles et ils doivent compléter et fournir les informations relatives aux conflits en temps opportun, au début de chaque année et à tout autre moment lorsqu'un changement affecte le statut qu'ils/elles ont précédemment déclaré.

Définitions

9. **Administrateur-rice** désigne une personne qui siège au Conseil d'administration de l'IPPF en tant que membre votant. Le Conseil d'administration a pour responsabilité finale la surveillance des activités du Secrétariat de l'IPPF, conformément aux conditions de la législation britannique afférente aux Associations caritatives et conformément à la Loi de 1977 de l'IPPF et à ses Règlements et Règlements de procédures.

10. Membre de Comité fait référence à toute personne siégeant au Comité des nominations et de la gouvernance de l'IPPF (CGN) ou à l'un des Comités du Conseil d'administration de l'IPPF.

11. Le **conflit d'intérêts** est également connu sous le nom de dualité d'intérêts. Un conflit, ou une dualité d'intérêts, peut survenir lorsqu'un membre du conseil d'administration/Comité est empêché d'être, et d'être perçu comme étant, inconditionnellement loyal envers l'IPPF. Les conflits d'intérêts peuvent être nuancés et ne sont pas nécessairement de nature financière. Ils peuvent également découler d'intérêts ou de relations personnels, professionnels ou volontaires et peuvent entraîner une prise de décisions, ou l'impression d'une prise de décisions, qui ne sont pas dans l'intérêt de l'IPPF.

12. Le **conflit de rôles** peut survenir lorsque des demandes concurrentes ou contradictoires sont imposées à une personne dans l'accomplissement de son/ses rôle-s pour différentes organisations ou au sein de la même organisation. Une personne peut éprouver, ou être perçue comme ayant, un conflit de rôles lorsqu'elle est tiraillée dans des directions différentes, concurrentes ou distinctes par les divers postes qu'elle occupe.

13. Il y a manquement à son devoir lorsqu'un-e administrateur-rice/membre de Comité ne fait pas quelque chose dont il/elle est légalement ou éthiquement responsable.

14. Par **personne liée**, on entend les membres d'une famille, les proches ou les partenaires/associés commerciaux d'un administrateur-rice/membre d'un Comité de l'IPPF, ainsi que les entreprises ou organisations dans lesquelles un-e administrateur-rice/membre de Comité a un intérêt de biens [intéressement, participation, détention d'actions, etc.] de position, ou d'influence.

15. On dit qu'il y a **violation** si l'IPPF dispose de preuves raisonnables qu'un-e administrateur-rice/membre de Comité a omis de divulguer un conflit d'intérêts/de rôles réel ou possible.

16. Il existe deux types courants de conflit d'intérêts : le conflit financier et le conflit de loyauté.

17. Un **conflit financier** peut se produire lorsqu'un-e administrateur-rice, ou une personne, une organisation ou une entité liée à un administrateur-rice/membre de Comité, tire un bénéfice financier, direct ou indirect, y compris par la réception d'argent, de biens, d'équipements, de marchandises ou de services, suite à une décision prise par l'IPPF.

18. Un **conflit de loyauté** peut survenir lorsqu'un-e administrateur-rice/membre de Comité doit, ou est perçu-e comme devant, faire preuve de loyauté envers sa famille, ses amis, son employeur, des institutions ou autres organisations – cette loyauté étant en conflit, ou perçue comme telle, avec les intérêts de l'IPPF. Une loyauté concurrente ou conflictuelle peut empêcher, ou être perçue comme empêchant, un-e administrateur-rice/membre de Comité de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de l'IPPF. Par exemple, lorsqu'un-e administrateur-rice/membre de Comité siégeant aux plus hautes instances de l'IPPF (CA, CNG, etc.) siège également au conseil d'une association membre, cela peut créer, ou être perçu comme créant, un conflit de loyauté, en particulier si les intérêts de l'IPPF à l'échelle mondiale ne sont pas prioritaires par rapport à ceux de l'organisation nationale.

19. Les **frais** désignent les remboursements par l'IPPF de coûts légitimes qu'un-e administrateur-rice/membre de Comité a dû assumer personnellement afin de remplir ses fonctions officielles au nom de l'IPPF. On s'attend généralement à ce que des preuves de ces coûts raisonnables soient normalement justifiées sur présentation de factures ou de reçus.

20. **Avantage pour l'administrateur-rice/le membre de Comité** : tout cas où de l'argent, ou d'autres biens, équipements, marchandises ou services ayant une valeur monétaire, sont reçus par un-e administrateur-rice/un membre de Comité de l'IPPF.

21. **Administrateur-rice/membre de Comité utilisateur** : tout-e administrateur-rice/membre de Comité qui utilise, en tant que bénéficiaire de l'IPPF, l'équipement, les installations, les services ou le soutien fournis par l'IPPF dans le cadre de ses objectifs caritatifs.

Principes directeurs

La politique de conflits d'intérêts et de rôles des instances de gouvernance de l'IPPF est guidée par les principes suivants :

22. **Toujours agir dans les intérêts de la Fédération :** Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, tou-te-s les administrateur-rices/membres de Comités ont le devoir d'agir uniquement dans le meilleur intérêt de l'IPPF et de placer ces intérêts au-dessus de leurs intérêts privés. Chaque administrateur-rice/membre de Comité de l'IPPF a la responsabilité individuelle de déclarer tout conflit d'intérêt potentiel

qui le/la concerne. C'est aux administrateur-rices/membres de Comité qu'il incombe de faire cette déclaration en temps opportun.

23. **Ethique and intégrité :** L'IPPF attend de chaque administrateur-rice/membre de Comité qu'il/elle fasse preuve d'intégrité et d'éthique, qu'il/elle possède la plus haute éthique personnelle et professionnelle et qu'elle/il s'engage à représenter sans compromis les intérêts à long terme de la Fédération et de ses parties prenantes.

24. **Transparence :** L'IPPF attend de chaque administrateur-rice/membre de Comité une transparence et une ouverture totales, conformément à sa politique de conflits d'intérêts et de rôles. L'IPPF s'engage à son tour à faire preuve de transparence dans sa gestion des conflits d'intérêts et de rôles, en conformité avec sa politique de transparence.

25. **Responsabilité et devoir de rendre compte :** Les administrateur-rice-s et membres de Comité de l'IPPF sont comptables de tout conflit d'intérêts/de rôles réel, potentiel ou perçu qui les concerne.

26. **Equité/justice :** L'IPPF veillera à ce que chaque administrateur-rice/membre de Comité soit traité-e de manière égale dans l'application de cette politique, indépendamment de son rôle, de ses responsabilités ou de sa position.

27. **Approche fondée sur les risques :** L'IPPF s'engage à adopter une approche fondée sur le risque pour évaluer et gérer les risques associés aux conflits d'intérêts/de rôles réels et perçus.

Politique

28. La politique de conflits d'intérêts et de rôles s'aligne sur : La loi de 1977 et les Règlements de l'IPPF, l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles et la loi britannique de 2011 gouvernant les Associations et œuvres de bienfaisance.

29. Cette politique s'applique à toutes les instances de gouvernance de l'IPPF et ne s'adresse pas aux Associations membres (AM) ou aux autres partenaires de l'IPPF. Il est de la responsabilité de chaque AM et de chaque partenaire d'élaborer leurs propres politiques.

30. Tous les administrateur-rices/membres de Comités de l'IPPF doivent remplir leurs fonctions et prendre leurs décisions uniquement dans le meilleur intérêt de l'IPPF. Cela signifie que toutes et tous doivent régulièrement envisager et signaler les conflits d'intérêts/de rôles réels, potentiels ou perçus afin de s'assurer que les effets négatifs potentiels sur l'IPPF puissent être éliminés.

31. Chaque administrateur-rice/membre de Comité doit suivre les étapes suivantes au moins une fois par an. Cependant, ce processus sera répété à tout moment lorsqu'un changement de circonstances affecte l'exactitude du statut précédemment déclaré tel que rapporté aux autorités de gouvernance de l'IPPF :

    i. Étape 1 : engager la procédure
    ii. Étape 2 : identifier et déclarer de manière proactive un conflit d'intérêts et/ou de rôles
    iii. Étape 3 : suivre la procédure établie et traiter en conséquence de tout conflit d'intérêts ou de rôles

iv. Étape 4 : documenter et élaborer un bref rapport
v. Étape 5 : prendre les mesures appropriées conseillées par l'instance de gouvernance ou les autorités compétentes.

32. Lors de la réunion d'une instance de gouvernance de l'IPPF, un-e administrateur-rice /membre de Comité doit également déclarer au/à la président-e de la réunion, avant ou après la communication de l'ordre du jour, tout point de cet ordre du jour où il/elle pourrait avoir un conflit d'intérêts. Cette déclaration est consignée dans le procès-verbal de la réunion, ainsi que les mesures prises par la suite pour protéger les intérêts de la Fédération.

33. En cas de conflit d'intérêts/de rôle, l'administrateur-rice/membre de Comité sera conseillé par l'autorité compétente de l'IPPF (par exemple, la Présidente du CA, le Président du CNG, les Président-e-s des Comités du CA, le Conseil juridique honoraire de l'IPPF, le/la Directeur-rice général-e, l'équipe de gouvernance, etc.) quant aux actions et mesures nécessaires pour éviter le conflit, par exemple en :

i. se récusant des délibérations ou de la décision concernant un point particulier de l'ordre du jour
ii. mettant un terme à une ligne de conduite
iii. traitant la question différemment afin d'éviter tout conflit d'intérêts/de rôles.
iv. obtenant ou offrant une démission.

34. Un conflit d'intérêts ou de rôles peut survenir lorsqu'une décision implique un avantage potentiel pour un-e administrateur-rice ou un membre de Comité. Dans ce cas, l'administrateur-rice/ membre de Comité :

i. se récuse (ou est invité à se récuser) de toute participation au processus décisionnel concerné.
ii. doit suivre les conditions déterminées par l'autorité compétente de l'IPPF nécessaires à la gestion du conflit d'intérêts/de rôles de manière appropriée.

35. En cas de désaccord entre l'administrateur-rice/le membre de Comité sur l'évaluation du conflit et les propositions de mesures à prendre par une autorité de l'IPPF, il existe une possibilité d'appel. L'administrateur-rice/le membre de Comité peut faire appel en demandant une réévaluation de son cas devant une autorité supérieure. La décision de cette autorité est définitive. L'autorité supérieure suit l'ordre indiqué à l'article 44 de la présente politique.

36. La politique de conflits d'intérêts et de rôles sera mise à jour par l'IPPF de temps à autre.

Mise en place

37. La procédure de conflit d'intérêts et de rôles est engagé en remplissant le formulaire prévu à cet effet (Annexe 1) de déclaration d'informations relatives à tout conflit d'intérêts et/ou de rôles réel ou perçu :

i. Lors de la nomination initiale en tant qu'administrateur-rice ou membre de Comité
ii. Au début de chaque année
iii. Chaque fois qu'un changement important se produit dans le statut d'un administrateur-rice ou d'un membre de Comité eu égard aux questions posées dans le formulaire de déclaration de conflits d'intérêts/de rôles de l'IPPF.

iv. Chaque fois qu'une information concernant un conflit d'intérêts ou de rôles est portée à la connaissance de l'IPPF par une partie interne ou externe à l'IPPF.
v. Avant ou quand une décision doit être prise et que l'administrateur-rice/le membre de Comité sait qu'il peut avoir, ou être perçu comme ayant, un conflit d'intérêts ou de rôles potentiel.

38. Le formulaire de déclaration des informations pertinentes (Annexe 1) est fourni dans les langues de travail de l'IPPF.

39. Chaque administrateur-rice et membre de Comité remplit et signe le formulaire de Déclaration des transactions et intérêts/rôles importants. Ces déclarations doivent inclure la divulgation des conflits d'intérêts et de rôles réels, potentiels et/ou perçus.

40. Les formulaires dûment remplis remis aux administrateur-rices et aux membres des Comités doivent être retournés au Secrétariat dans la semaine suivant leur réception.

41. Ils font ensuite l'objet d'un premier examen par l'équipe de gouvernance de l'IPPF.

42. Lorsque l'équipe identifie un conflit d'intérêt et/ou de rôles potentiel, le cas est transmis à l'équipe Affaires juridiques, risques et assurance de l'IPPF. Si nécessaire, des informations supplémentaires sont alors demandées à l'administrateur-rice/au membre de Comité.

43. Lorsqu'il est jugé qu'un conflit d'intérêts/de rôles doit être résolu, un bref rapport est soumis à l'organe/autorité approprié(e) de l'équipe de gouvernance : c'est-à-dire le/la Président-e du Conseil ou du Comité, en consultation avec le Conseil juridique de l'IPPF.

44. Si le conflit d'intérêts/de rôles concerne un-e président-e de Comité du Conseil, la question est examinée par la/le Président-e du Conseil d'administration, en consultation avec le Conseil juridique de l'IPPF. Si le conflit d'intérêts concerne le/la Président-e du Conseil d'administration, la question est examinée par le/la Président-e du CNG, en consultation avec le Conseil juridique de l'IPPF. De même, si le conflit d'intérêts concerne le/la Président-e du CNG, la question est examinée par le Conseil juridique, en consultation avec le/la Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF et le/la Directeur-rice général-e de l'IPPF.

45. En consultation avec l'équipe de gouvernance, et/ou avec le /la Directeur-rice général-e et/ou le Conseil juridique de l'IPPF, selon le cas, l'autorité compétente détermine les prochaines étapes. Si nécessaire, un avis juridique supplémentaire (interne ou externe) peut être demandé.

46. Lorsqu'il est établi qu'un cas de conflit d'intérêts et/ou de rôles est important, l'autorité de gouvernance compétente, en consultation si besoin est, détermine les mesures à prendre pour supprimer ou résoudre le conflit d'intérêts.

47. L'administrateur-rice ou le membre de Comité est tenu de se conformer à la mesure requise.

48. L'ensemble du processus est facilité par l'équipe de gouvernance en consultation avec l'équipe des Affaires juridique, Risques et Assurance.

Dernièrement amendée par le Conseil d’administration, mars 2022.

Annexe 1

Formulaire de déclaration d'intérêts/de rôles et de transactions pertinents

(à compléter par chaque administrateur-rice et membre de comités)

Nom :

_____

Position au sein du Conseil / du Comité :

_____

Question	**Réponse**
1. Occupez-vous une position au sein d'une Association membre ? Si oui, veuillez fournir des précisions.	
2. Occupez-vous une position au sein d'une autre organisation qui serait bénéficiaire de financements de l'IPPF ? Si oui, veuillez fournir des précisions.	
3. Occupez-vous une position auprès d'un donateur qui fournit des financements à l'IPPF? Si oui, veuillez fournir des précisions.	
4. Occupez-vous une position, salariée ou non, chez un fournisseur de biens ou de services de l'IPPF ou de membres de l'IPPF, ou d'organisations recevant des financements de l'IPPF? Si oui, veuillez fournir des précisions.	
5. Veuillez lister tous les rôles publics que vous détenez, tant volontaires que rémunérés.	
6. Si vous avez reçu cette année l'un des avantages suivants en conséquence de votre position au sein de l'IPPF, ou d'une organisation membre, ou d'une organisation financée par l'IPPF, veuillez donner des précisions : a. salaire, honoraire ou allocation b. prêt de quelque nature que ce soit* c. offre de logement d. voyage gratuit ou à prix réduit (mis à part les voyages pour le compte de l'IPPF) e. dons de biens ou de services f. biens et services fournis en dessous de leur valeur marchande g. tout autre avantage * *Dans le cas de prêt, veuillez en déclarer le solde actuel et le plus haut solde au cours des 12 derniers mois*.	

Question	**Réponse**
7. Veuillez donner des renseignements sur : a. Veuillez décrire les relations, les transactions, les postes que vous occupez (à titre volontaire ou autre) ou les circonstances qui, selon vous, pourraient contribuer, ou être perçues comme contribuant, à un conflit d'intérêts et/ou de rôles : b. Toute possibilité, connexion ou conflit potentiel avec l'un des éléments de travail du Conseil/Comité (par exemple, le plan de travail, etc.) concernant votre rôle et votre responsabilité à l'IPPF. (*On attend d'un-e administrateur-rice/membre du Comité qu'il/elle signale de manière proactive le point 'b' lorsqu'il est applicable, et qu'il/elle communique le formulaire aux autorités de gouvernance*).	
8. Un parent[1] a-t-il des intérêts (financiers ou non financiers) dans l'IPPF qui pourraient placer, ou être perçu comme plaçant, l'administrateur-rice/le membre du Comité dans une situation de conflit d'intérêts et/ou de rôles ? Si oui, veuillez fournir des précisions.	
9. L'un de vos *parents (tels que définis dans la note de bas de page ci-dessous*) est employé par une Association membre ou une organisation partenaire recevant des fonds de l'IPPF, que ce soit à titre d'employé-e ou de consultant-e ? Si oui, veuillez fournir des informations y compris sur le poste détenu.	

[1] *Par « Parent » on entend : époux-se, compagne/compagnon et toute personne vivant au foyer, père et mère, grands-parents, sœurs et frères, enfants, petits-enfants, cousins et belle-famille.*

J'atteste sur l'honneur avoir répondu de façon exhaustive et exacte à toutes et chacune des questions ci-dessus.

Signature :

Nom (en caractères d'imprimerie):

Pays

Date

2. LE SECRÉTARIAT

POLITIQUE 2.1

2.1 LE SECRETARIAT

1. Toutes et tous les employé-e-s du Bureau de Londres de l'IPPF, des Bureaux régionaux et des Bureaux de l'IPPF dans le monde constituent le Secrétariat de l'IPPF dont le/la Directeur-rice exécutif-ve est le/la Directeur-rice général-e.

2. Il appartient au Secrétariat d'interpréter les politiques de la Fédération et de les appliquer de manière cohérente, en accord avec les réalités et les besoins des Associations membres.

3. Le Secrétariat se doit de contribuer à l'évolution et à l'élaboration de politiques qui seront soumises à l'examen des instances de gouvernance chargées des décisions de stratégie et de politique. Il se doit également de veiller à ce que les Associations membres soient impliquées dans le processus d'élaboration de ces politiques.

4. Il appartient au Secrétariat de servir efficacement les Associations membres, en faisant un usage rationnel du personnel et autres ressources, ainsi que de gérer efficacement les ressources de l'IPPF dans l'intérêt de la santé sexuelle et reproductive dans le monde, planification familiale comprise.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990
Amendée en dernier lieu par le Conseil d'administration de l'IPPF, novembre 2020

POLITIQUE 2.2

2.2 ATTRIBUTIONS DU/DE LA DIRECTEUR-RICE GÉNÉRAL-E

1. Le/La Directeur-rice général-e est le/la Directeur-rice exécutif-ve de la Fédération et à ce titre a la responsabilité de :

   i. veiller à ce que le planning opérationnel des activités de la Fédération soit complet et conforme aux plan stratégique et politiques approuvés par le Conseil d'administration ;

   ii. concevoir et maintenir des procédures et systèmes appropriés afin de mettre en place les politiques approuvées par le Conseil d'administration, y compris un système de contrôles internes efficient comme efficace ;

   iii. concevoir et maintenir des procédures et systèmes appropriés afin de mettre en place les directives, Règlements et Règlements de procédures recommandés au Conseil d'administration et approuvés par l'Assemblée générale ;

   iv. assurer une gestion efficace et efficiente de l'IPPF, particulièrement en son rôle de responsable financier de la Fédération ; et informer le Conseil d'administration de toute action exécutive pouvant avoir des implications sur la politique de la Fédération ;

   v. surveiller la mise en place du budget/programme annuel du Secrétariat unifié de l'IPPF ;

   vi. veiller à ce que tous les membres du personnel comprennent le rôle et la mission de l'IPPF, et que chaque partie constituante du Secrétariat unifié dispose d'objectifs clairement définis ;

   vii. concevoir et maintenir des systèmes et procédures appropriés afin de :

      (a) mobiliser les ressources nécessaires pour le programme de travail de l'IPPF et pourvoir à sa viabilité financière en conformité avec la politique de l'IPPF ;

      (b) participer à l'allocation des ressources aux différents échelons de la Fédération conformément aux politiques et directions financières approuvées par le Conseil d'administration ;

      (c) veiller à l'utilisation efficiente et efficace des ressources et en rendre compte de façon complète et précise conformément aux politiques de l'IPPF;

   viii. embaucher le personnel le plus compétent possible selon une fourchette de salaires acceptable et une grille de postes établie, tout en tenant compte des structures organisationnelles du Secrétariat unifié.

   ix. veiller à ce que des évaluations formelles de la performance des membres du personnel du Secrétariat unifié aient lieu en conformité avec les objectifs et normes approuvés ;

2. Dans l'exécution des responsabilités ci-dessus, le/la Directeur-rice général-e :

   i. consulte le/la Président-e du Conseil d'administration de l'IPPF, le/la Vice-Président-e de l'IPPF, le/la Président-e du Comité des finances, d'audit et des risques de l'IPPF lorsque cela est nécessaire ou selon ce que prévoit de temps à autres le Conseil d'administration ;

   ii. communique régulièrement au Conseil d'administration des informations complètes et à jour sur les conclusions des plans et budgets approuvés ainsi que sur les questions de protection et tient le CA à jour ;

3. Il incombe également au/à la Directeur-rice général-e de/d' :

   i. offrir de manière générale conseils et soutien au Conseil d'administration et plus particulièrement au/à la Président-e du Conseil d'administration , au Comité d'audit, des finances et des risques, au Comité des nominations et de la gouvernance, et aux autres comités du Conseil ;

   ii. maintenir des liens appropriés avec les organisations internationales ;

   iii. maintenir une communication efficace avec et entre tous les échelons de la Fédération.

4. Le/la Directeur-rice général-e prête son aide au Conseil d'administration et à l'Assemblée générale afin d'élaborer et de développer le plan stratégique de l'IPPF et d'en surveiller à intervalles réguliers la mise en place.

5. Le/la Directeur-rice général-e participe activement aux activités de plaidoyer qui visent à faire avancer la cause et objectifs de l'IPPF.

6. Le/la Directeur-rice générale est recruté-e, appuyé-e, surveillé-e et évalué-e annuellement - et le cas échéant licencié-e - par le Conseil d'administration en conformité avec les termes de son contrat et les conditions d'emploi de la Fédération.

7. Seul le Conseil d'administration a l'autorité de licencier le/la Directeur-rice général-e à la majorité simple des voix.

8. Le/la Directeur-rice générale nomme les Directeur-rice-s régionaux et Directeur-rice-s du Bureau de Londres suite à une recommandation d'un Comité de sélection. Le Comité de sélection comprend le/la Président-e du Conseil d'administration , le/la Vice-Président-e et le/la Directeur-rice général-e ou des personnes nommées par eux/elles.

9. Toutes les nominations sont faites dans le respect des conditions d'emploi de la Fédération au moment de la nomination. Le/la Directeur-rice général-e informe également le/la Président-e du Conseil d'administration avant le renouvellement - ou le non-renouvellement – du contrat de ces membres du personnel.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 2.3

2.3 ATTRIBUTIONS DES DIRECTEUR-RICE-S RÉGIONAUX-ALES

1. Le/la Directeur-rice régional-e est le/la représentant-e du/de la Directeur-rice général-e dans la région et est directement comptable envers le/la Directeur-rice général-e, exerçant ses fonctions dans le cadre des pouvoirs délégués par le/la Directeur-rice général-e.

2. Le Directeur régional (ou la Directrice régionale) :

   i. Exerce les fonctions de chef du Bureau régional du Secrétariat et à ce titre est responsable de la direction et gestion générales de la Région.

   ii. Établit et maintient un système adéquat de communication et de reporting entre les Associations membres, les partenaires de collaboration et les autres parties prenantes tant au sein de la région que du Secrétariat unifié.

   iii. Identifie les besoins dans leur région, identifie les ressources disponibles à l'intérieur et à l'extérieur de la Fédération afin de satisfaire à ces besoins et, si possible, développe des ressources à cet effet.

   iv. Conformément aux orientations de politique de l'IPPF, plaide en faveur d'un environnement propice aux SDSR à fins d'induire le développement, l'examen ou un changement de politique en faveur de l'action de l'IPPF.

   v. Se réunit avec le/la Directeur-rice général-e, selon les besoins, pour faire un bilan de la mise en œuvre du budget programme régional et autres questions de travail.

   vi. Prêter assistance au/à la Directeur-rice général-e dans l'interprétation et le suivi de la mise en place des politiques de la Fédération, être le gardien des politiques dans la région, en assurer la promotion au sein de la Région, et communiquer et interpréter, les besoins des Associations membres et des partenaires de collaboration, dans le but de contribuer à l'élaboration des politiques de la Fédération et à la redéfinition de ses objectifs.

   vii. Assister les Associations membres dans l'élaboration des programmes afin d'avancer les objectifs de la Fédération.

   viii. Fournir conseils et soutien aux volontaires de l'IPPF dans la région lorsque cela est nécessaire.

   ix. Veiller à ce que les Associations membres reçoivent l'assistance technique nécessaire à la réalisation de leurs propres programmes ou lorsque sollicitée par celles-ci.

   x. Être responsable de ce qui suit :

      (a) conseiller le/la Directeur-rice général-e et les autres Directeurs et Directrices de l'équipe de direction en matière de besoins budgétaires, programmes, questions stratégiques et autres questions organisationnelles selon les besoins ;

      (b) administrer le budget des bureaux et de toutes les activités de la Région ;

      (c) administrer les modalités des accords de financements aux Associations membres et aux partenaires de collaboration selon ce qui est approprié ;

(d) suivre et rendre compte des budgets des programmes/projets des Associations membres et partenaires de collaboration, et préparer une interprétation et une analyse des rapports financiers et programmatiques.

(e) embaucher le personnel le plus compétent possible selon une fourchette de salaire acceptable et une grille de postes établie, tout en tenant compte des structures organisationnelles des bureaux régionaux après approbation du/de la Directeur-rice général-e.

(f) veiller à ce que des évaluations formelles de la performance des membres du personnel du Bureau régional soient effectuées chaque année, conformément aux normes et objectifs adoptés.

(g) surveiller les Associations membres et veiller à ce qu'elles soient conformes aux Normes et responsabilités des membres de l'IPPF.

(h) conseiller le/la Directeur-rice général-e s sur les questions relatives à l'admission, la suspension ou l'expulsion des Associations membres ou des partenaires de collaboration de la région et lui faire des recommandations en la matière.

xi. Mobiliser des ressources supplémentaires pour les Associations membres dans la région.

xii. En tant que membre de l'équipe de direction, contribuer à la mise en œuvre du Cadre stratégique dans la région et développer des pratiques novatrices.

xiii. Diriger et motiver le personnel régional et assumer la responsabilité de la gestion et du développement du personnel.

xiv. Conformément à la stratégie et à la politique approuvées du Secrétariat unifié, encourager les échanges d'information, l'apprentissage et la collaboration afin de créer et de renforcer les partenariats entre AM, partenaires de collaboration et autres parties prenantes.

xv. Veiller à ce que les forums régionaux, forums de jeunes compris, soient tenus conformément aux directives du Conseil d'administration.

xvi. Contribuer, en collaboration avec l'équipe de direction, au leadership du Secrétariat unifié, notamment dans le cadre du développement du personnel et de l'offre de conseils au/à la Directeur-rice général-e en ce qui concerne l'élaboration des politiques et la gestion du Secrétariat unifié.

xvii. Maintenir et renforcer les liens avec d'autres agences appropriées, gouvernementales et non gouvernementales, dans la Région de manière à faciliter et à promouvoir l'action de la Fédération.

xviii. Contribuer, le cas échéant, à l'action de la Fédération et à la mise en œuvre de ses programmes sur le plan international.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990
Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 2.4

2.4 DÉLÉGATION DE POUVOIRS AU/À LA DIRECTEUR-RICE GÉNÉRALE

1. Selon la loi du Parlement britannique de 1977 qui octroie la personnalité juridique à la Fédération Internationale pour la Planification Familiale, les instances de gouvernance centrales de l'IPPF, sont investies de certains pouvoirs et responsabilités.
2. Le Conseil d'administration (*anciennement le Conseil central)* est habilité à déléguer, à sa discrétion et suivant la lettre et dans l'esprit de l'Acte constitutif de 1977, de tels pouvoirs et responsabilités au/à la Directeur-rice général-e agissant seul-e ou en consultation avec le Conseil d'administration.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

3. FINANCEMENT ET COMPTABILITÉ

POLITIQUE 3.1

3.1 MOBILISATION DES RESSOURCES

Introduction

1. La capacité de la Fédération à réaliser ses activités programmatiques, et ainsi à réaliser le cadre stratégique de l'IPPF, dépend en grande partie des ressources dont elle dispose. Un investissement continu dans la mobilisation des ressources, à tous les échelons de la Fédération, est ainsi une condition préalable cruciale à l'amélioration de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes, hommes et jeunes dans le monde entier.

2. Les principes, engagements et directives pour la mise en œuvre de mesures visant à mobiliser des ressources énoncés dans cette politique sont destinés à orienter la Fédération dans ses efforts de mise en place de son Cadre stratégique.

Principes

3. Mobiliser des ressources implique de planifier efficacement pour lever des fonds et mettre en œuvre des stratégies d'obtention de ressources nécessaires, y compris de ressources humaines. La mobilisation des ressources est ainsi très proche du plaidoyer pour un engagement politique en faveur de la santé et des droits sexuels et reproductifs. Tous les membres du personnel et les volontaires partagent ce devoir de mobilisation des ressources.

4. Les activités de mobilisation des ressources entreprises aux échelons mondiaux, régionaux et nationaux œuvrent en synergie afin de maximiser les possibilités d'obtention de ressources financières supplémentaires pour l'ensemble de la Fédération.

5. Le Secrétariat de l'IPPF (bureaux central et régionaux) et les Associations membres ont une responsabilité d'ouverture, de transparence et de responsabilité dans leurs relations avec les donateurs, existants et potentiels. Les relations avec les donateurs, à tous les niveaux, enrichissent la valeur et la bonne volonté associées à la relation globale que l'IPPF entretient avec ses donateurs, existants et potentiels.

6. Les Associations membres vont équilibrer leurs efforts afin d'obtenir une base de financement diversifiée et durable, y compris en imputant des frais aux client-e-s, en maintenant un engagement de réponse aux besoins des populations pauvres et marginalisées.

7. Les activités de mobilisation des ressources doivent être déclinées aux échelons régionaux et nationaux lorsque cela est possible.

8. Le Secrétariat et les Associations membres peuvent solliciter un soutien auprès de n'importe quelle source, tant que l'acceptation de ce soutien n'impose pas de conditions qui violeraient une politique de l'IPPF, quelle qu'elle soit.

Engagements

9. Le Secrétariat et toutes les Associations membres de l'IPPF s'engagent à :

   i. entreprendre des activités visant à augmenter les fonds disponibles pour mettre en place le cadre stratégique ;

   ii. mettre en place une base de financement diversifiée et durable en accord avec la mission de l'IPPF.

Mise en œuvre

Les bureaux central et régionaux de l'IPPF et les Associations membres de l'IPPF ont des rôles distincts à jouer pour réaliser ces principes et ces engagements. Afin de mettre cette politique en œuvre :

10. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont :

   i. investir des ressources humaines et financières dans des activités de mobilisation de ressources et veiller à l'existence de systèmes et procédures permettant d'appuyer ces missions ;

   ii. échanger toute information pertinente sur les priorités programmatiques et géographiques des principaux donateurs ;

   iii. entretenir, avec les donateurs, des partenariats de collaboration mutuellement respectueux et qui reconnaissent leurs connaissances, leur expertise et leur soutien financier.

11. Le Secrétariat de l'IPPF va :

   i. affecter des ressources financières et humaines pour générer, sur une base continue, des revenus à partir de nouvelles sources de financement ;

   ii. informer les Associations membres et, le cas échéant, coordonner avec elles, les activités de mobilisation qu'elles pourraient entreprendre auprès des gouvernements de leurs pays.

12. Le Bureau de Londres va :

   i. élaborer et mettre en œuvre une stratégie de levée de fonds et de sensibilisation à la mobilisation des ressources visant à augmenter les financements et à diversifier la base de financement de la Fédération ; les priorités de financement étant les suivantes :

      a. maximiser les subventions non restreintes engagées sur le long terme;

      b. obtenir des subventions restreintes qui contribuent à la réalisation du cadre stratégique ;

   ii. coordonner le plaidoyer du Secrétariat pour la mobilisation des ressources, lorsque l'activité implique deux régions ou plus, et lorsque les activités ciblent des pays donateurs membres de l'OCDE.

13. Les bureaux régionaux vont :

i. élaborer et mettre en œuvre une stratégie régionale de levée de fonds et de sensibilisation à la mobilisation des ressources ;

ii. apporter un soutien politique, managérial et financier aux Associations membres, l'objectif étant qu'elles puissent accéder à des financements et les gérer en toute indépendance.

14. Les Associations membres vont :

i. élaborer et mettre en œuvre une stratégie coordonnée de mobilisation des ressources et de plaidoyer qui complémente le travail du Secrétariat.

ii. plaider auprès des donateurs pour une augmentation des financements dédiés à la santé et aux droits sexuels et reproductifs, et ce conformément au cadre stratégique ;

iii. travailler en collaboration et partager les enseignements d'expériences passées avec d'autres Associations membres afin d'augmenter les capacités et occasions de lever et gérer des fonds auprès de diverses sources ;

iv. informer les Bureaux régionaux quand d'autres Associations membres soutiennent des programmes et activités internationaux.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990
Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2007

POLITIQUE 3.2

3.2 INFORMATION ET GESTION FINANCIÈRES EFFICACES

Introduction

1. En tant que Fédération d'organisations à but non lucratif financée par des gouvernements, des organismes multilatéraux, des institutions et des personnes privées, les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF ont pour obligation de veiller à ce que la gestion financière et la communication de l'information financière soient caractérisées par leur transparence, clarté et précision. Afin que les objectifs stratégiques de ses Associations puissent être réalisés, l'IPPF veille à la mise en place de systèmes et procédures qui promeuvent et encouragent une gestion et une information financières de qualité. Cette politique doit être mise en œuvre par l'organe de gouvernance et la direction des Associations membres, l'intention étant de maximiser les ressources financières affectées à la prestation de services et au plaidoyer pour la santé et les droits sexuels et reproductifs.

Principes

2. En matière de gestion et d'information financières de qualité, les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF observent les principes suivants :
3. Honnêteté, intégrité, probité, transparence et exactitude sont la marque des systèmes financiers et de celles et ceux qui les opèrent.
4. L'IPPF a une politique de tolérance zéro par rapport à la fraude, quelle qu'elle soit et quelles qu'en soient les circonstances, qu'elle soit perpétrée par un volontaire, un membre du personnel, un sous-traitant, un associé ou un client.
5. Des procédures et systèmes financiers robustes et efficaces sont mis en place pour empêcher et détecter les activités frauduleuses et inopportunes qui réduisent les ressources et affectent les programmes.
6. Les ressources financières sont utilisées en tenant compte de l'optimisation des ressources et avec un minimum de frais généraux afin de maximiser l'utilisation des fonds en termes de résultats programmatiques. Cela en accord avec les objectifs de la communauté des donateurs d'accroître l'efficacité de l'aide au développement, tel que souligné dans la déclaration de Paris.[1]
7. Une information financière exacte, actualisée et complète est nécessaire afin de s'assurer que nos organisations sont bien gérées et surveillées.
8. Les donateurs (dont l'IPPF) reçoivent, dans le respect des délais de soumission, des rapports qui indiquent, d'une part, comment leurs ressources ont été employées et, d'autre part, que cet emploi est conforme aux conditions de la subvention.
9. Les systèmes de communication de l'information financière promeuvent et facilitent la mesure de la performance, la maîtrise des coûts, l'efficience et l'optimisation des ressources.

Mise en place

[1] Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, 2 mars 2005

10. Les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF veillent à la mise en place et au suivi des points suivants :

Gouvernance

11. L'organe de gouvernance joue un rôle clef en matière de surveillance financière des Associations membres. Il lui incombe de veiller à ce que l'organisation établisse des budgets annuels réalistes comprenant tous ses engagements de dépense et que les estimations de recettes soient réalisables. L'organe de gouvernance se réunit régulièrement pendant l'année afin d'étudier l'exécution budgétaire et, le cas échéant, prendre des mesures veillant à ce que l'organisation demeure financièrement viable. L'organe de gouvernance s'assure que les ressources approuvées dans le budget annuel approuvé soient employées en adéquation avec le plan stratégique de l'organisation. L'organe de gouvernance veille enfin à ce que la structure de l'organisation, le personnel, et l'affectation des ressources soient en phase afin que les objectifs de performance stratégiques puissent être réalisés et qu'il soit aussi possible de parvenir à une totale efficacité et efficience.

12. Afin s'acquitter de son rôle de surveillance financière, l'organe de gouvernance dispose en son sein de membres doté-e-s de compétences et expériences appropriées dans le domaine de la gestion et de la prise de décision financières.

Système informatique de gestion intégré (eSGI)

13. L'eSGI est le système utilisé par l'IPPF permettant de communiquer les résultats des programmes au regard des cadres stratégiques d'utilisation des ressources financières définis par les donateurs. Le Secrétariat et les Associations membres bénéficiaires de subvention sont ainsi tenus de mettre en œuvre ce système afin de planifier, surveiller, évaluer et rendre compte de leurs programmes au regard des buts et objectifs du cadre stratégique.

14. Le reporting financier, à chaque échelon de la structure IPPF, est en mesure d'associer les produits et charges aux domaines stratégiques de l'IPPF afin de mesurer et évaluer les performances et résultats financiers.

Personnel

15. L'organe de gouvernance doit assurer la nomination d'un-e Directeur-rice exécutif-ve qui veillera lui-même (elle-même) à ce qu'un personnel qualifié soit employé pour l'exploitation des systèmes financiers. Le personnel financier est tenu d'adhérer aux principes d'honnêteté, d'intégrité, de probité et de compétence. Afin d'attirer et de conserver un personnel financier compétent, des plans de développement et de formation du personnel doivent être mis en place.

Systèmes comptables

16. Des systèmes comptables informatisés doivent être en place afin de s'assurer que toutes les transactions de l'organisation sont rapidement et correctement enregistrées. Le système doit être mis à jour et capable de produire des états financiers et des rapports de gestion mensuels présentant les recettes et dépenses budgétées et réalisées dans les trois semaines suivant la fin d'un mois. Le système comptable doit être suffisamment protégé afin de prévenir la perte, la destruction ou la détérioration des données.

Systèmes de contrôle interne

17. La direction est tenue de développer, mettre en œuvre et surveiller les systèmes de contrôle interne de façon continue.

18. Tous les ans, les auditeurs externes rédigent une lettre de gestion dans laquelle sera souligné tout point problématique en rapport avec les systèmes de contrôle interne. Les points soulevés font l'objet d'un suivi et sont résolus aussi tôt que possible.

Optimisation des ressources

19. L'achat des biens et services doit se faire dans un souci de bon rapport qualité-prix. Les biens et services de la meilleure qualité possible sont achetés au coût le plus bas possible de façon à optimiser le rapport qualité-prix. Il faut donc lancer des appels d'offres opportuns, attribuer les contrats au plus compétitif et suivre ensuite tout le processus, y compris la livraison des biens. Ceci est en accord avec la volonté de la communauté des donateurs d'accroître l'efficacité de l'aide au développement, tel que le souligne dans la *Déclaration de Paris*.

20. Les méthodes d'achat, d'organisation de l'offre de services et de mise en œuvre des programmes doivent être conçues dans l'objectif d'optimiser les fonds disponibles.

Etats financiers

21. Tous les ans, les Associations membres bénéficiaires de subventions préparent pour l'IPPF et leurs autres donateurs des états financiers conformes aux normes comptables internationales (IAS et IFRS). Ces déclarations incluent l'origine de toutes les sources de revenus et pas uniquement le financement IPPF (y compris les donations en nature par ex.). Ces déclarations sont auditées par des cabinets d'audit réputés. A cette fin, le Secrétariat publie une liste de cabinets recommandés d'audit internationaux.

22. L'exercice financier suit l'année civile, soit du 1 janvier au 31 décembre.

23. Les états financiers audités doivent être approuvés par l'organe de gouvernance de l'Association dans les cinq mois qui suivent la fin de l'exercice. L'organe de gouvernance veille aussi à ce que les réponses de la direction de l'Association à la lettre de gestion du cabinet d'audit soient adaptées et que les recommandations qu'elle contient soient suivies de façon efficace et dans le respect des délais impartis. La lettre de gestion doit être soumise à l'IPPF avec les états financiers audités.

Rapport aux donateurs

24. Lorsque les fonds des donateurs sont reçus pour des objectifs restreints, le système comptable et les contrôles internes doivent veiller à ce que les recettes et dépenses soient correctement identifiées. Les postes de dépenses ne peuvent pas être imputés à plus d'un donateur. Lorsque des postes de dépenses sont liés aux fonds d'un donateur, ceux-ci doivent respecter les exigences imposées par le donateur et/ou l'accord de financement de ce donateur

25. Les rapports aux donateurs doivent être précis et soumis à temps, en s'assurant que les chiffres inscrits dans le rapport sont conformes avec les dossiers comptables sous-jacents.

Budgétisation

26. Une budgétisation détaillée et réalisée en temps opportun doit être effectuée afin de planifier l'allocation des ressources et de veiller à ce que les fonds soient suffisants pour couvrir les dépenses. La budgétisation doit se baser sur une information précise concernant les coûts et couvrir tous les postes de dépenses de l'organisation. Les budgets annuels doivent être prêts avant le début de l'année pour permettre la mise en œuvre efficace des activités programmatiques. Une budgétisation à long terme doit aussi être préparée dans le cadre du processus de planification stratégique, avec des précisions quant à la pérennité à long terme des recettes locales, à la diversification des donateurs et autres activités génératrices de revenus.

Charges indirectes

27. Les charges indirectes sont les coûts indirects qui ne peuvent être attribués à un programme particulier ; ils incluent les salaires et autres coûts liés aux ***départements suivants*** : finance, ressources humaines, services informatiques, bâtiments et matériel de bureau. Toutes les organisations ont des frais généraux afin de veiller à ce que leurs programmes disposent d'un soutien approprié de la part des services financiers, informatiques, administratifs et de ressources humaines. L'IPPF estime que ces services doivent être en place afin de garantir la bonne gestion de l'organisation, mais qu'ils doivent aussi montrer un bon rapport qualité/prix. Pas plus de 20% du budget annuel global d'une organisation (tous les revenus en provenance des donateurs, les ressources propres, les honoraires perçus par les cliniques, etc.) ne doivent être affectés aux frais généraux. Si ce pourcentage s'avère plus élevé , l'organe de gouvernance doit en justifier auprès de l'IPPF et démontrer que des plans sont prévus pour parvenir à terme à cet objectif (de 20%), ce grâce à des réductions de coûts et/ou des augmentations de recettes. ***D'une manière générale, les couts généraux sont compris entre 10 et 15% du budget total et les organisations doivent s'efforcer d'atteindre cet objectif***.

Marchandises

28. Des systèmes adaptés de gestion des stocks sont en place et permettent de veiller à ce que les mouvements de stocks soient correctement enregistrés et qu'un système efficace de gestion des stocks empêche le gaspillage. Le système de gestion des stocks et le système financier enregistrant la valeur des stocks doivent être rapprochés.

Investissements/placements

29. Les Associations membres doivent avoir une politique claire d'investissement de leurs excédents de liquidités. Cette politique garantit un maximum de rendements à un niveau acceptable de risque.

Réserves

30. Un niveau adéquat de réserves générales est requis afin de maintenir une situation financière saine, en particulier en ce qui concerne la trésorerie de l'organisation. Les Associations doivent planifier leur budget global en accord avec le niveau attendu de leurs réserves. L'organe de gouvernance doit pouvoir justifier de tout excédent de réserve générale équivalent à 3 mois du budget non restreint annuel. Les Associations peuvent utiliser l'excédent de leur réserve générale pour établir une réserve en devises étrangères afin de se protéger contre les fluctuations des fonds reçus de leurs donateurs.

31. Tous les ans, le Secrétariat examine le fonds de roulement (excédent de l'actif à court terme sur le passif à court terme) de l'Association et le taux de change applicable lors du versement des fonds. Lorsque l'Association a un fonds de roulement excédentaire, le niveau de financement octroyé peut alors être ajusté selon le niveau des réserves non restreintes détenues.

Fonds de dotation / de capital et / de fiducie

32. Lorsque le capital est conservé et investi avec pour objet de générer des revenus qui seront utilisés pour financer les activités de l'Association, ceci est un fonds de dotation/capital ou de fiducie. Ces fonds sont créés par l'organe de gouvernance de l'organisation. Le capital nécessaire à la création de ces fonds provient souvent de legs importants, ou d'excédents des réserves non restreintes, ou d'un donateur souhaitant financer un tel fonds. Le but est de créer une méthode courante sur le long terme permettant de générer des revenus grâce au placement de ces capitaux. Lorsqu'elle établit un fonds de ce type, l'Association doit veiller à avoir une stratégie de placements qui maximise les rendements par rapport au niveau de risque acceptable. La décision de créer ces fonds conduisant nécessairement à un développement restreint des services sur le court terme, il faut aussi étudier l'impact qu'aura le maintien de ces fonds sur les efforts de mobilisation de ressources et de levées de fonds.

Taux de change

33. La devise de référence de l'IPPF est le dollar états-unien.

34. Le versement principal des subventions de l'IPPF est effectué dans la devise locale de l'Association membre. Le montant en dollars E.U. sera également indiqué mais sera basé sur le taux de change en vigueur à la date précise à laquelle la subvention est établie. Le reste de la subvention sera versé en dollars E.U. et le montant total en équivalent dollar payé au cours d'une année de subvention type sera équivalent au montant agréé du financement en devise locale lorsque celui-ci est converti via les taux cités (OANDA ou assimilés).

35. Dans certaines circonstances extraordinaires, par exemple d'hyper inflation, le paiement des subventions en devise locale entrainera que l'Association membre ne sera pas capable de conclure l'activité. Dans ces circonstances, les subventions seront effectuées en dollars U.S. dans la limite du montant de la conversion originelle du dollar telle que référencée au point 34.

36. Les fonds en provenance de l'IPPF sont transférés vers l'Association par le biais de canaux bancaires reconnus et ne contreviennent pas aux règlements locaux afférents au change.

Amendée par le Conseil de gouvernance en mai 2008
Amendée par le Conseil de gouvernance en novembre 2010

POLITIQUE 3.3

3.3 ALLOCATION DES RESSOURCES

1. Les critères applicables à l'allocation des ressources de l'IPPF tiennent compte de la conjoncture socioculturelle et religieuse dans laquelle chaque Association membre opère et de la situation économique de chaque pays.

2. Lors de l'allocation des ressources par l'IPPF, les sept principes suivants s'appliquent :

   (i) L'IPPF ne soutient que les programmes qui respectent le droit des parents de planifier librement et de manière responsable le nombre et l'espacement de leurs enfants.

   (ii) Préférence est donnée aux programmes qui bénéficient directement et de manière évidente, au bien-être des individus et des familles.

   (iii) L'IPPF appuie, les cas échéant, des programmes visant à démontrer la faisabilité de projets de planification familiale à grande échelle, et peut, au besoin, accorder son soutien à des programmes dont l'objectif est de fournir la plus grande proportion possible de services de planification familiale sur le plan national.

   (iv) L'IPPF accorde son soutien à toute action visant à élargir la base d'acceptation de la planification familiale, espérant de ce fait orienter une plus grande proportion des ressources locales vers ce domaine.

   (v) Préférence est donnée aux programmes qui font preuve d'innovation ou d'une qualité supérieure, ou dans le cadre desquels les services sont assurés de manière simple, sûre et efficace.

   (vi) Préférence est donnée aux programmes qui reposent l'effort des volontaires et une participation communautaire élargie.

   (vii) L'IPPF tient compte des besoins non satisfaits et du contexte socio-économique des pays bénéficiaires.

3. Sous réserve de l'accord du/de la Directeur-rice général-e, les régions et les Associations membres peuvent attribuer les fonds non dépensés à une autre ligne budgétaire.

4. Financement de la planification familiale par d'autres organisations :

   (i) Les fonds de l'IPPF sont alloués sur la base de la qualité et de la performance des programmes par rapport aux besoins en planification familiale. Aucune APF membre ne doit se considérer comme le seul canal de distribution des fonds de l'IPPF pour la satisfaction des besoins en planification familiale.

   (ii) L'IPPF peut attribuer des fonds à d'autres organisations sur la base des lignes directrices ci-après et conformément à la procédure que le Conseil central peut déterminer à l'occasion.

(iii) En attribuant des fonds à d'autres organisations, l'IPPF doit chercher, le cas échéant, à :

(a) compléter et élargir les efforts de planification familiale ;

(b) s'associer aux Associations membres en vue d'élargir les activités de planification familiale ;

(c) fournir d'autres canaux possibles pour la prestation d'éducation, d'information et de services de planification familiale.

(iv) Chaque membre doit faire le meilleur usage des ressources disponibles afin de mettre en œuvre ses propres priorités et stratégies dans le cadre des politiques et axes stratégiques de la Fédération. Chaque membre doit s'efforcer d'établir des partenariats avec le Gouvernement, les agences internationales et ONG locales travaillant dans des secteurs similaires. Ces partenariats accroissent l'influence et le prestige de l'Association et lui donnent accès à des ressources supplémentaires de donateurs nouveaux ou existants.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance, en novembre 2000

POLITIQUE 3.4

3.4 ACHAT DE PRODUITS MEDICAUX, DONT LES CONTRACEPTIFS, PRESERVATIFS, MEDICAMENTS, DISPOSITIFS ET DIAGNOSTICS DE SANTE REPRODUCTIVE

Introduction

1. La politique d'achat de l'IPPF et ses directives opérationnelles tiennent compte de la nécessité de veiller non seulement à ce que les contraceptifs et autres produits médicaux[1] répondent à des critères de qualité adéquats, mais aussi à l'existence de contrats d'assurance adéquats pour protéger des risques d'insuffisances dans l'approvisionnement de produits.

2. Cette politique définit les exigences minimales à respecter pour que les produits médicaux achetés et fournis répondent aux normes de qualité internationales, que la passation des commandes ne peut se faire qu'ils ne soient achetés seulement qu'auprès de fournisseurs dûment contrôlés et que les produits soient correctement assurés à toutes les étapes de la chaîne logistique.

Qualité des produits

3. Tous les produits médicaux achetés par l'IPPF doivent être autorisés par l'autorité compétente du pays d'utilisation, conformément aux pratiques nationales d'enregistrement, ou à d'autres formes légales d'autorisation, telles que les exemptions applicables aux importations et / ou les autorisations pour un usage spécial.

4. Les produits pharmaceutiques finis (PPF), y compris les contraceptifs et les médicaments de santé reproductive, lorsqu'ils sont achetés, doivent répondre à au moins l'un des critères d'assurance qualité suivants :

    a) Le PPF est préqualifié par le programme de préqualification de l'OMS : https://extranet.who.int/prequal/medicines/prequalified/finished-pharmaceutical-products.

    b) Le PPF est autorisé par une autorité de réglementation reconnue par l'OMS ou classée au niveau de maturité 4 (ML4) dans le cadre de l'outil mondial d'analyse comparative de l'OMS (GBT) : https://www.who.int/publications/m/item/list-of-who-listed-authorities-wlas & https://www.who.int/publications/m/item/list-of-nras-operating-at-ml3-and-ml4

        - Autriche – Office fédéral autrichien pour la sécurité des soins de santé (BASG)
        - Belgique – Agence fédérale des médicaments et des produits de santé (AFMPS)
        - Bulgarie – Bulgarian Drug Agency (BDA)
        - Croatie - Agence pour les médicaments et les dispositifs médicaux (HALMED)
        - Chypre - Services pharmaceutiques, ministère de la santé (PHS-MoH)
        - République tchèque - Institut national en charge du contrôle des médicaments (SÚKL)
        - Danemark - Agence danoise des médicaments (DKMA)
        - Estonie - Agence nationale des médicaments (SAM)

[1] Dans le cadre de cette politique, l'utilisation du terme « produit » inclut, dans la mesure du possible, les médicaments, les dispositifs et les diagnostics.

- Finlande - Agence finlandaise des médicaments (FIMEA)
- France - Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM)
- Allemagne - Institut fédéral des médicaments et des dispositifs médicaux (BfArM) et Institut Paul-Ehrlich (PEI)
- Grèce - Organisation nationale des médicaments (EOF)
- Hongrie - Centre National de Santé Publique et de Pharmacie (NNGYK)
- Islande - Agence islandaise des médicaments (IMA)
- Irlande - Autorité de réglementation des produits de santé (Health Products Regulatory Authority - HPRA)
- Italie - Agence italienne du médicament (AIFA)
- Lettonie - Agence nationale du médicament (ZVA)
- Liechtenstein - Office de la santé / Agence de contrôle des médicaments (LLV)
- Lituanie - Agence nationale de contrôle du médicaments (VVKT)
- Luxembourg - Ministère de la santé (MdS)
- Malte – Autorité maltaise des médicaments (MMA)
- Pays-Bas - Conseil d'évaluation des médicaments (CBG-MEB)
- Norvège - Agence norvégienne des médicaments (NOMA)
- Pologne - Office pour l'enregistrement des médicaments, des dispositifs médicaux et des produits biocides (URPL)
- Portugal - Autorité nationale des médicaments et des produits de santé (INFARMED)
- Roumanie - Agence nationale des médicaments et des dispositifs médicaux de Roumanie (NAMMDR)
- Slovaquie - Institut d'état pour le contrôle des médicaments (SÚKL)
- Slovénie - Agence des médicaments et des dispositifs médicaux de la République de Slovénie (JAZMP)
- Espagne - Agence espagnole des médicaments et des dispositifs médicaux (AEMPS)
- Suède - Agence des produits médicaux (MPA)
- Suisse – Swissmedic
- Etats-Unis d'Amérique - Food and Drug Administration (FDA)
- République de Corée - Ministère de l'alimentation et de la sécurité des médicaments (MFDS)
- Singapore – Health Sciences Authority (HSA)

c) Le PPF est autorisé par une autorité réglementaire qui n'a pas encore été validée par l'OMS dans le cadre de son processus d'inscription sur la liste des autorités par elle reconnues, mais qui était membre et/ou observateur du CIH *(Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain*) avant le 23 octobre 2015 :

- Canada – Health Canada (HC)
- Brazil – Agência Nacional de Vigilância Sanitária (*Agence brésilienne de surveillance sanitaire* – ANVISA)
- Taiwan – Taiwan Food and Drug Administration (TFDA)
- Royaume-Uni – Medicines and Healthcare products Regulatory Agency (*Agence britannique de réglementation des médicaments et des produits de santé* –MHRA)
- Australie – Therapeutic Goods Administration, Department of Health and Aged Care (*Administration australienne des produits thérapeutiques* – TGA)

d) le PPF a été examiné et recommandé pour utilisation par le groupe d'experts (ERP) pendant une durée limitée (jusqu'à 12 mois) en attendant la préqualification de l'OMS ou l'approbation d'une autorité reconnue par l'OMS :

https://extranet.who.int/prequal/medicines/prequalified/finished-pharmaceutical-products.

e) le PPF est acquis auprès de grossistes agréés au niveau international qui sont audités et approuvés par *l'agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID - United States Agency for International Development* dans le cadre de son Global Health Supply Chain Program : https://www.ghsupplychain.org/for-suppliers/ghsc-eligible-lists

- Action Medeor, Allemagne www.medeor.de/en/
- Amex Healthcare, Austria https://amex-healthcare.com/home/
- IDA Foundation, Pays-Bas www.idafoundation.org
- Imres, Pays-Bas https://www.imres.nl/en
- Medical Export Group (MEG), Pays-Bas www.meg.nl
- Missionpharma, Danemark www.missionpharma.com
- UNIMED, Royaume-Uni www.unimedps.com/about-us

f) le PPF est acheté auprès de centrales d'achat humanitaires reconnues par le Service de la Commission européenne à la protection civile et aux opérations d'aide humanitaire (DG-ECHO) : https://www.dgecho-partners-helpdesk.eu/ngo/actions-implementation/procurement/humanitarian-procurement-centres-hpcs

- Asrames, RDC www.asrames.org
- CHMP, Kenya www.chmp-kenya.org
- Farmaceuticos Mundi, Espagne www.farmamundi.org
- Croix Rouge & Croissant rouge, Suisse http://procurement.ifrc.org
- MEDS, Kenya www.meds.or.ke
- MSF, France www.msflogistique.org / www.msfsupply.be
- Oxfam, Royaume Uni https://www.oxfam.org.uk
- WFP/UNHRD, Italie www.unhrd.org
- UNICEF, Danemark www.unicef.org/supply
- UNOPS, Suisse https://www.unops.org/expertise/procurement

Les contraceptifs qui ne sont pas des produits pharmaceutiques finis, comme par exemple les préservatifs masculins, les préservatifs féminins et les DIU suivent les mêmes normes d'approbation que celles énumérées ci-dessus.

5. Normes de qualité – Dispositifs médicaux

L'IPPF reconnaît et souscrit à la définition et aux normes des dispositifs médicaux telles que définies par l'OMS en collaboration avec le **Forum International** des régulateurs de **dispositifs médicaux** (IMDRF), auparavant le Groupe de travail sur l'harmonisation mondiale (GHTF)[2].

L'IPPF exige que tous les dispositifs médicaux achetés et distribués satisfassent aux exigences essentielles énoncées dans les directives de la CEE (directive du Conseil 93/42/CEE, 90/385/CEE et 98/79/CEE) et soient de préférence certifiés avec le marquage CE. Si le produit ne porte pas le marquage CE, l'IPPF achètera alors des produits reconnus par au moins l'une des autorités réglementaires suivantes ou une entité équivalente :

- MPALS License (Australie)
- Device License (Canada)
- Device License (Japon)
- 510 k Device Letter (Etats-Unis d'Amérique);

[2] WHO guideline – Medical Devices Technical Series, a global overview to guiding principles - https://www.who.int/teams/health-product-policy-and-standards/assistive-and-medical-technology/medical-devices

La priorité sera donnée aux candidats accrédités par une entité d'accréditation reconnue, apportant ainsi la preuve de leur conformité avec au moins l'une des normes suivantes ou son équivalent :

- Norme japonaise SQ 1128 pour les dispositifs médicaux
- ISO 13485 sur le système de gestion de la qualité d'une organisation
- ISO 9002/1994 sur l'assurance qualité en matière de production, d'installation et de service.

6. Normes de qualité – Tests de diagnostic

L'IPPF souscrit au programme de préqualification de l'OMS pour les tests de diagnostic. Dans la mesure du possible, l'IPPF obtient des tests à partir de la liste des produits préqualifiés figurant sur la liste OMS des produits préqualifiés de diagnostic in vitro[3].

Lorsque les tests requis ne figurent pas sur la liste de préqualification de l'OMS, y compris les trousses de diagnostic rapide in vitro pour la détection de la grossesse, l'IPPF recherchera des produits certifiés avec le marquage CE, ou qui ont une certification ou une licence équivalente, auprès d'au moins l'une des autorités réglementaires suivantes ou une entité équivalente :

- MPALS License (Australie)
- Device License (Canada)
- Device License (Japon)
- 510 k Device Letter (USA);

On trouvera des conseils supplémentaires sur les tests de diagnostic in vitro pour la détection de la grossesse dans la version la plus récente du *Qualité and Performance Guidance for Selection of Pregnancy Tests for Procurement* (*Guide de qualité et de performance pour la sélection des tests de grossesse*) de la Reproductive Health Supplies Coalition (RHSC)[4].

La priorité sera donnée aux candidats accrédités par une entité d'accréditation reconnue, apportant ainsi la preuve de leur conformité avec au moins l'une des normes suivantes ou son équivalent :

- Norme japonaise SQ 1128 pour les dispositifs médicaux
- ISO 13485 sur le système de gestion de la qualité d'une organisation
- ISO 9002/1994 sur l'assurance qualité en matière de production, d'installation et de service.

Assurance des produits

7. Les produits fournis par l'IPPF et ses Associations membres doivent être couverts par une assurance de responsabilité civile des produits adéquate. Ces responsabilités peuvent survenir à tout moment de la chaîne et s'articulent en général autour de trois volets :

Domaine de responsabilité	**Responsabilités**
Fabrication et fourniture du produit	Responsabilité du fabricant

[3] Liste de l'OMS des dispositifs de diagnostics in vitro préqualifiés https://extranet.who.int/prequal/vitro-diagnostics/prequalified-vitro-diagnostics

[4] RHSC Quality and Performance Guidance for Selection of Pregnancy Tests for Procurement - https://www.rhsupplies.org/uploads/tx_rhscpublications/Quality_and_Performance_Guidance_for_Selection_of_Pregnancy_Tests_for_Procurement_May_2017.pdf

Livraison du produit à l'AM	Responsabilité de l'agence d'approvisionnement
Réception et stockage du produit et utilisation avec les client-e-s	Responsabilité de l'AM

8. L'IPPF assure la liaison entre l'agent d'approvisionnement et les Associations membres lors de l'achat de produits pour le compte des AM, et veille à être assurée afin de couvrir tout dommage survenant aux produits tant que ceux-ci sont la propriété de l'IPPF pendant le transport, le transit ou le stockage selon les règles Incoterm ICC INCO 2020.

9. Les valeurs estimées des voyages assurés et les termes et conditions doivent être revus et renouvelés tous les ans. Pour les voyages vers des pays exclus, une assurance sera contractée au cas par cas.

10. L'IPPF valide et maintient un registre de fabricants ayant une assurance de responsabilité civile produit pour couvrir la fabrication et la fourniture du produit (soit sa qualité et sa sécurité). Lorsqu'il n'y a pas de responsabilité civile produit ou lorsque le montant de la couverture est faible, l'IPPF, ou son agence d'approvisionnement externe, confirme la nécessité de contracter sa propre responsabilité civile produit afin de se protéger contre toute réclamation, justifiée ou injustifiée, et ses coûts connexes.

11. Devrait-elle recevoir une réclamation d'un tiers pour dommages, pertes ou coûts résultant ou causés par un produit, l'IPPF informe immédiatement le fabricant afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour la protection de ses intérêts. L'IPPF fournit au fabricant des preuves raisonnables que ces dommages, pertes ou coûts ont été causés par un produit défectueux.

12. Lorsque cela est possible localement, les Associations membres qui fournissent des produits de santé doivent s'assurer qu'elles ont bien une assurance de responsabilité civile produit adéquate (responsabilités du fabricant / agent d'approvisionnement et de l'Association membre) afin d'indemniser les réclamations et leurs coûts associés, minimiser les risques et protéger la réputation de la Fédération.

Diligence raisonnable du fournisseur

L'IPPF est pleinement déterminée à ne pas financer des terroristes et des organisations terroristes, ou à ne pas recevoir de fonds de ceux-ci. Elle a introduit et inscrit à ses politiques et pratiques des actions visant à s'assurer qu'elle prend les mesures nécessaires pour prévenir toute implication quelle qu'elle soit avec le terrorisme. L'IPPF prend également ces mesures pour veiller à être en pleine conformité avec la réglementation bancaire et les conditions de conformité des donateurs, afin de limiter tout risque éventuel de transactions financières illégales telles que la fraude et la corruption.

13. L'IPPF effectuera une diligence raisonnable en deux étapes de tous les fournisseurs avec lesquels elle a l'intention de collaborer. Aucun bon de commande ne peut être émis tant que le processus de diligence raisonnable d'un fournisseur n'a pas été exécuté avec succès.

14. Avant la publication de tout bon de commande, l'IPPF demande au fournisseur de confirmer que sont en place des politiques documentées ou des preuves de procédures internes eu égard aux questions suivantes :

    - Rapport qualité/prix et Gouvernance
    - Comportement éthique

- Transparence et gestion de la chaine de livraison
- Questions environnementales
- Terrorisme et Sécurité
- Protection, Responsabilité sociale et Droits humains.

L'IPPF examine également et confirme la situation économique de ses fournisseurs potentiels en demandant et analysant leur situation financière et leurs comptes d'entreprise des 2 dernières années puis en attestant leur conformité fiscale selon la règlementation en vigueur dans le pays.

15. Lors de la seconde étape de la procédure de diligence raisonnable et avant la validation de la commande, l'IPPF s'engage à effectuer des recherches pour tous les bons de commande de l'IPPF (y compris les fournisseurs existants et potentiels), le personnel nouveau et existant du Secrétariat de l'IPPF (dans le cadre du contrôle préalable des références avant recrutement), les partenaires / donateurs et Associations membres, par rapport aux bases de données externes consolidées dans Accuity.

    Les bases de données d'Accuity répertorient les personnes et les organisations - nationales ou internationales - exclues de toute activité commerciale pour violations de la législation anti-terrorisme, transactions financières illégales ou pour toute autre inscription à un casier judiciaire. Si des preuves de liens avec des activités terroristes sont découvertes dans notre approvisionnement, nos flux de financement, notre personnel ou nos AM, des mesures correctives appropriées seront prises en conformité avec la législation locale. L'IPPF reconnait, conformément aux obligations juridiques internationales des états, qu'une telle législation doit être conforme au droit international, en particulier le droit international des droits de l'homme. Veuillez-vous référer à la section « mise en œuvre » de la politique de lutte contre la fraude de l'IPPF pour obtenir plus de précisions sur le protocole approprié à suivre afin de répondre à une telle situation.

Mise en œuvre de la politique

16. Les Associations membres qui fournissent des produits médicaux doivent avoir mis en place des politiques, procédures et contrôles documentés afin de s'assurer que tous les produits satisfassent aux conditions de la politique d'approvisionnement. Seront couverts à la fois les achats effectués par l'Association membre ainsi que les articles donnés par les donateurs et autres tierces parties et distribués par l'Association membre.

17. Les Associations membres doivent revoir et documenter régulièrement leur couverture d'assurance, ainsi que leurs politiques et procédures de rappel, afin de s'assurer qu'elles respectent les meilleures pratiques en matière de risques de responsabilité liée aux produits. Lorsque les produits sont fournis par l'intermédiaire du Secrétariat, les Associations membres doivent s'assurer qu'elles ont mis en place une couverture « *Réception et stockage du produit et utilisation avec les client-e-s ».* Lorsque les Associations membres obtiennent des produits qui n'ont pas été fournis par l'intermédiaire du Secrétariat, elles doivent veiller à ce que l'assurance responsabilité civile couvre : « *le fabricant et la fourniture du produit* », la « *livraison du produit* » ainsi que « *Réception et stockage du produit et utilisation avec les client-e-s* » lorsque cela est localement possible.

18. Lorsque des produits donnés sont fournis à la Fédération pour décaissement, le Secrétariat veille à ce que les procédures internes d'acceptation de ces articles donnés soient conformes aux conditions de la présente politique et documentés.

19. Les produits reçus par les Associations membres en tant que don de leur gouvernement auront été enregistrés et approuvés à fins d'utilisation dans ce pays par ce gouvernement et peuvent donc être acceptés. Cela s'applique également aux produits mis à disposition à des prix subventionnés par les gouvernements. Les produits reçus par le Secrétariat et les Associations membres en tant que don d'une autre tierce partie doivent satisfaire aux conditions énoncées ci-dessus (voir : *Qualité des produits, Assurance des produits et Diligence raisonnable du fournisseur*).

20. Le Secrétariat fournira aux Associations membres des conseils en matière d'achats de marchandises dans le cadre de la politique d'approvisionnement afin qu'elles puissent acheter des produits qui répondent aux normes de qualité reconnues tout en bénéficiant d'une réduction de coûts grâce au marché des médicaments génériques.

21. L'IPPF, les agences de distribution indépendantes (tierces parties) et les Associations membres doivent avoir des processus clairs à même d'apporter une réponse rapide aux rappels de médicaments et autres problèmes de sécurité. Elles fournissent également des informations à celles et ceux impactés par des rappels considérés comme présentant de graves problèmes de sécurité ou par le retrait du marché de médicaments pour raisons de sécurité.

22. Le Secrétariat de l'IPPF utilise tous les dispositifs disponibles au sein de la Fédération afin de surveiller de façon régulière et constante la mise en œuvre et la mise à jour de la politique. Des ressources adéquates seront attribuées à la mise en œuvre de cette politique qui bénéficiera aussi de l'appui du Secrétariat.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2007
Dernièrement amendée par le Conseil d'administration, octobre 2025

POLITIQUE 3.5

3.5 PRÊTS AUX AFFILIES

1. Introduction

Le financement de la part des donateurs continuant de diminuer, il est de plus en plus important de garantir la viabilité à long terme de nos affiliés (associations membres (AM) et partenaires de collaboration (PC) en passe de devenir membres associés) et leur capacité à fournir des programmes/services essentiels.

En réponse à cette situation, l'IPPF créait le **département de la viabilité commerciale des AM** en juin 2024, la mission duquel consistant à soutenir les activités rémunératrices des affiliés afin qu'elles soient gérées dans le cadre d'une approche commerciale saine. L'objectif était, et est, de générer des flux de revenus durables pouvant, sur une période donnée, couvrir les coûts opérationnels de l'affilié et réduire sa dépendance à l'égard du financement des donateurs.

Afin de promouvoir cet objectif, la ***Politique de prêt aux affiliés*** **permet au Secrétariat d'accorder des prêts pour des initiatives commercialement viables qui auront été élaborées et** développées sous l'égide du département de Viabilité commerciale. Ces prêts sont destinés à catalyser les opportunités d'amélioration de la viabilité financière et accroître les capacités de prestation de services des AM au sein de la Fédération toute entière.

2. Objectif et périmètre

L'objectif de cette politique est de définir les principes régissant l'octroi de prêts aux affiliés.

Cette politique s'applique à l'ensemble du Secrétariat de l'IPPF et régit tous les accords de prêt conclus par le Secrétariat avec les Associations membres ou les Partenaires de collaboration (en passe de devenir des associations membres).

Cette politique ne s'applique pas aux avances, subventions et aides financières non remboursables accordées par l'IPPF.

3. Définitions

a. **Prêt :** Une somme d'argent fournie à condition qu'elle soit remboursée, généralement avec des intérêts, pour soutenir des initiatives d'activités génératrices de revenus ou de viabilité financière des AM/PC éligibles. Cette somme doit être versée conformément aux lignes directrices de la Commission de surveillance britannique des œuvres de bienfaisance (*Charity Commission*), comme indiqué ci-dessous :
   i) un prêt consenti à une autre organisation caritative à des fins caritatives uniquement ;
   ii) un prêt à un bénéficiaire de l'organisme de bienfaisance, consenti dans le cadre de la réalisation des objectifs de ce dernier ;
   iii) un placement sur un compte courant auprès d'une banque ;
   iv) tout autre prêt consenti au profit de l'organisme de bienfaisance et non dans le but d'éluder l'impôt (que ce soit par l'organisme de bienfaisance ou par une autre personne).

b. **Association membre (AM) :**
   i) **Membre de plein droit :** Une association membre associée est une organisation qui a librement adhéré à l'IPPF, qui souscrit à la vision, à la mission et aux valeurs de l'IPPF et qui respecte les cinq critères d'admission tels que définis dans les Normes et responsabilités des membres de l'IPPF.

   ii) **Association membre associé :** Une association membre associée est une organisation qui a librement adhéré à l'IPPF, qui souscrit à la vision, à la mission et aux valeurs de l'IPPF et qui respecte les cinq critères d'admission tels que définis dans les *Normes et responsabilités des membres de l'IPPF.*

c. **Partenaire de collaboration :** Un partenaire de collaboration est reconnu dans le cadre du modèle d'affiliation plus large de l'IPPF. Il prend des engagements clairs, stratégiques et à long terme à l'égard de la Fédération. Il n'a aucun droit de vote et n'a qu'un accès réduit aux ressources et opportunités partagées. Il ne répond pas à l'ensemble des critères d'adhésion. Notons cependant que le fait d'être un Partenaire de collaboration peut être considéré comme une étape importante sur le chemin de l'adhésion.

d. **Avances :** il s'agit de prêts-relais à court terme ou de fonds provisoires, souvent remboursés rapidement ou ajustés sur les revenus futurs de l'exercice au cours duquel la somme est avancée. Elles ne sont assorties d'aucune obligation de paiement supplémentaire, comme les intérêts sur le capital.

e. **Subvention :** il s'agit d'une aide financière non remboursable (sous réserve de satisfaire à toutes les exigences de l'accord) destinée à soutenir une cause spécifique ou à entreprendre un ensemble d'activités spécifiques, accordée par un gouvernement, une fondation, une société ou une autre entité pour soutenir un objectif caritatif spécifique tel que la prestation de services de planification familial, le plaidoyer, la recherche, le développement commercial ou des projets communautaires, etc. En outre, les subventions ne sont généralement pas assorties d'une obligation de remboursement des intérêts.

4. Politique

L'IPPF peut accorder des prêts aux Associations membres et/ou aux Partenaires de collaboration (en voie de devenir une Association membre).

Ces prêts sont destinés à soutenir des activités génératrices de revenus qui s'inscrivent dans la mission de l'IPPF et contribuent à la viabilité financière du demandeur.

Les prêts ne sont approuvés que pour des initiatives spécifiques, limitées dans le temps et démontrant un potentiel évident de profit et de remboursement.

5. Principes directeurs

Les prêts ne sont envisagés que pour des initiatives de viabilité et de collecte de fonds, y compris des programmes de dons individuels.

Les principes directeurs que l'IPPF appliquera lors de l'octroi d'un prêt à l'un de ses affiliés seront les suivants :

a. Les prêts sont accordés pour des initiatives qui soutiennent la viabilité financière et réduisent la dépendance à l'égard des subventions.

b. Les prêts doivent être liés à des initiatives de viabilité financière clairement définies, telles que des activités génératrices de revenus, des mesures de réduction des coûts, des entreprises sociales ou des infrastructures qui soutiennent l'autonomie opérationnelle.

c. Le prêt n'est accordé que si l'initiative est conforme à la mission et aux objectifs stratégiques de l'IPPF.

d. Le prêt n'est accordé que s'il existe un accord écrit comprenant :

i) des conditions claires de suivi, y compris des indicateurs de performance approuves au préalable,
ii) un engagement de partage des données de manière transparente et dans les temps convenus ;
iii) des conditions garantissant l'obligation de rendre compte de l'utilisation des ressources financières aux fins prévues, et
iv) l'engagement de rembourser le principal et les intérêts y afférents selon des modalités clairement définies.

e. L'IPPF a entrepris une évaluation des risques et un processus de diligence financière adéquats. ce processus comprend l'analyse financière, l'évaluation des risques, la capacite opérationnelle, les structures de gouvernance et l'examen de la faisabilité et du plan de viabilité/durabilité du projet.

6. Mise en place

a. Tous les prêts demandes ne seront approuves que s'ils sont destinés :

i) a des initiatives de viabilité/collecte de fonds.
ii) adossés à une analyse de rentabilité claire, comprenant les revenus prévus, le plan de remboursement et l'évaluation des risques.
iii) dans la limite du plafond global des prêts recommandes et approuves dans le cadre du « budget du programme de viabilité » par le conseil d'administration.
iv) approuvés par le/la directeur-rice général-e et un-e administrateur-rice (idéalement le/la président-e du Comite des finances, d'audit et des risques).
v) bénéficient du soutien des bureaux régionaux qui se sont engagés envers le programme de viabilité des AM et à superviser le remboursement du prêt.

b. Tous les prêts sont assortis de conditions documentées et approuvées par écrit par l'IPPF et l'organisation bénéficiaire et doivent à minima :

i) être approuvés par le Directeur général et un-e administrateur-rice (idéalement le/la Président-e du Comité des finances, d'audit et des risques).
ii) inclure des conditions de remboursement claires
iii) être assortis d'un taux d'intérêt commercial
iv) contenir une disposition selon laquelle le remboursement sera garanti de manière adéquate, par un droit de rétention ou une autre forme de garantie acceptable. Il s'agit ici au minimum d'un droit de rétention sur les subventions de base payables à l'affilié par l'IPPF et sur les produits générés par les services/programmes fournis. Ces prêts seront ainsi pleinement garantis.
v) contenir une disposition selon laquelle le remboursement du prêt peut être recouvré non seulement sur la subvention de base non restreinte, mais également sur tous les autres remboursements payables aux affiliés.
vi) contenir une disposition selon laquelle ces emprunts ne peuvent pas être recouvrés sur les subventions restreintes aux projets.

vii) contenir une disposition selon laquelle les bureaux régionaux ont un rôle clair en ce qui concerne le soutien au programme de viabilité des affiliés et dans la surveillance du recouvrement des prêts.

c. Le département de viabilité commerciale des AM surveille et rend régulièrement compte (une fois par trimestre) à l'équipe de direction et au Comité technique d'allocation des ressources et de la durabilité (C-TARD) des progrès réalisés pour chaque prêt.

d. L'IPPF se réserve le droit d'examiner les performances et, le cas échéant, d'ajuster les conditions, y compris de réclamer le remboursement du prêt plus tôt que prévu.

e. la modification des conditions ne sera applicable que si les deux parties en conviennent par écrit.

f. toute mesure de recouvrement tient compte de la viabilité opérationnelle constante de l'affilié, à savoir par exemple :
   i) l'exercice de recours juridiques conformément aux lois applicables et aux dispositions contractuelles ;
   ii) l'exécution des accords de sécurité ou des droits de rétention en place ;
   iii) la compensation du prêt en cours avec tout débours futur en faveur de l'affilie ;
   iv) l'engagement de toute autre procédure de recouvrement auprès de l'affilié défaillant.

g. La présente politique fera l'objet d'une révision dans les 24 mois suivant l'octroi du premier prêt, date à laquelle elle sera soumise au Conseil d'administration en vue de son amendement ou de son renouvellement.

CONTRÔLE DES VERSIONS

Date d'entrée en vigueur	Date de révision	Responsable	Date d'approbation
Cate d'approbation par le Conseil d'administration	Août 2025	Directeur-rice commercial-e	Novembre 2025

Annexe 1 - Interprétation de l'expression « au profit de l'organisme de bienfaisance »

1. Les organismes de bienfaisance peuvent utiliser leurs fonds de manière assez limitée ; d'une manière générale, ils peuvent, soit les utiliser pour réaliser leurs objectifs de bienfaisance, soit les investir pour générer des revenus afin de financer leurs activités de bienfaisance. Ainsi, les prêts consentis par les organismes de bienfaisance peuvent l'être aux fins :

   - d'un bénéfice financier de l'organisme de bienfaisance, en vue de générer des revenus ou des gains lui permettant de mener à bien ses objectifs.
   - d'un bénéfice caritatif de l'organisme de bienfaisance, c'est-à-dire la réalisation de ses objectifs caritatifs.

   HM Revenues and Customs (HMRC, soit la Direction générale des finances publiques) a longtemps considéré qu'un investissement ou un prêt doit être effectué, soit dans un but financier, soit dans un but caritatif. Cependant, le HMRC reconnaît de plus en plus que les administrateur-rice-s d'organisations caritatives ont besoin de plus de flexibilité en matière de prise de décisions et qu'une distinction rigide n'est plus nécessairement appropriée.

2. Le HMRC admet que pour déterminer si un investissement ou un prêt a été consenti au profit de l'organisme caritatif, il convient d'avoir une vision assez large de la manière dont l'organisme caritatif en bénéficie. Cela ne signifie pas pour autant que tout est permis. Les administrateur-rice-s doivent être en mesure de justifier leurs décisions en ce qui concerne les investissements et prêts et de démontrer également en quoi le prêt profite à l'organisation caritative. Le HMRC peut demander des preuves du processus de prise de décision des administrateur-rice-s et des informations dont il a été tenu compte dans le cadre du processus.

3. Un investissement/prêt est normalement consenti pour générer un flux de revenus ou une plus-value en capital afin de permettre à l'organisme de bienfaisance d'atteindre ses objectifs caritatifs. Lorsque c'est le cas, l'expression « au profit de l'organisme de bienfaisance » signifie presque certainement « au profit financier de l'organisme de bienfaisance ». Dans ce type de cas, le HMRC s'attend à ce que les administrateur-rice-s aient pris une décision mûrement réfléchie. Il s'agira ici notamment qu'ils / elles aient pris des conseils qualifiés, et de préférence indépendants, et le cas échéant, qu'ils / elles aient recherché un taux de rendement commercial par rapport au risque, qu'ils / elles aient pris des mesures raisonnables pour limiter l'exposition de l'organisme de bienfaisance au risque, y compris l'obtention de prêts lorsque cela est possible, et enfin qu'ils / elles aient envisagé d'autres solutions disponibles.

4. Il n'existe pas de critère unique du « sens commercial » et chaque cas doit être examiné en fonction des faits qui lui sont propres. Lorsque le prêt est un prêt, le HMRC accepte normalement qu'il soit au profit financier de l'organisme de bienfaisance lorsqu'il :

   - est assorti d'un taux d'intérêt commercial qui est payé et activement recherché
   - est garanti de manière adéquate, de préférence par un droit de rétention approprié ou une autre forme acceptable de sécurité, au minimum par un droit de rétention sur les subventions de base non restreintes payables à l'affilié par l'IPPF. Ne pas être remboursé sur les subventions de base non restreintes, les fonds restreints ou les subventions affectées à des projets.
   - être effectué dans le cadre d'un accord écrit formel prévoyant des conditions de remboursement raisonnables.

Lors de l'examen des différents éléments ci-dessus, le HMRC examine l'accord dans son ensemble. Par exemple, le taux de rendement reflète-t-il raisonnablement la garantie et les conditions de remboursement ? Les administrateur-rice-s ont-ils/elles mené des enquêtes appropriées sur la solvabilité de l'emprunteur et les conditions en tiennent-elles compte ? Les conditions approuvées du prêt ont-elles été appliquées dans la pratique ?

5. Ainsi qu'il a été indiqué plus haut, le HMRC adoptera une vision assez large de la manière dont un investissement profite à l'organisme de bienfaisance. Par exemple, un placement commercial peut produire un rendement très avantageux pour l'organisme de bienfaisance, mais être tellement contraire à ses objectifs qu'on ne peut le considérer comme étant au profit de l'organisme de bienfaisance. À l'inverse, un investissement peut produire un taux de rendement relativement modeste, mais contribuer directement à la réalisation des objectifs de l'association. Dans ce cas, les administrateur-rice-s peuvent être en mesure de démontrer que, dans l'ensemble, l'association caritative bénéficie d'un niveau acceptable d'avantages au regard du montant investi.

6. Un prêt qui n'est pas consenti en tant que placement ne doit pas nécessairement procurer un avantage financier et ne serait normalement « au profit de l'organisme de bienfaisance » que s'il était consenti à l'organisme de bienfaisance dans un but caritatif. Le HMRC s'attend à voir des preuves que les administrateur-rice-s ont dûment pris en considération la manière dont le prêt permettrait de réaliser les objectifs de l'association caritative. Il s'agira notamment de tenir compte de l'équilibre entre le bénéfice public et tout bénéfice privé pour le bénéficiaire du prêt. Cependant, une évaluation générale doit être faite du bénéfice fourni par un tel prêt et s'il crée un retour financier, cela doit être pris en compte. La section 514(3)(d) CTA 2010 et la section 561(3)(d) ITA 2007 ne s'appliquent qu'aux prêts qui ne sont pas accordés en tant que placements.

7. Les orientations publiées par la Charity Commission établissent une distinction entre les investissements financiers et les investissements sociaux.

8. Les investissements reconnus par la Charity Commission comme des investissements financiers doivent être des investissements au sens strict, soit des fonds investis afin de générer un flux de revenus ou de gains permettant à l'organisme de bienfaisance de réaliser ses objectifs. Lorsqu'un investissement est un placement financier, le HMRC attend des administrateur-rice-s qu'ils / elles soient en mesure de démontrer que l'investissement a été réalisé dans l'intérêt financier de l'organisme de bienfaisance.

9. La Charity Commission, dans ses orientations, accepte qu'un organisme de bienfaisance puisse adopter une approche éthique à l'égard de ses investissements financiers.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, novembre 1999
Dernièrement amendée par le Conseil d'administration, novembre 2025

POLITIQUE 3.6

3.6 AIDE FINANCIERE D'URGENCE AUX POPULATIONS DE PAYS FRAPPES DE CATASTROPHES

Introduction

1. La Fédération intervenant dans plus de 150 pays, elle, ainsi que les communautés vivant dans les régions où l'IPPF défend les droits sexuels et reproductifs et dispense des services de santé sexuelle et reproductive, ne peuvent manquer d'être affectées par l'impact des catastrophes naturelles (par exemple sécheresse, inondations, famines, ouragans) ou de situations résultant de l'activité humaine (par exemple, conflits et crises économiques).

2. Cette politique donne des indications sur les destinations de l'aide d'urgence et sur le processus d'approbation des dossiers de demande d'aide d'urgence.

Principes

3. L'IPPF n'est pas une organisation humanitaire de secours aux sinistrés et elle n'est donc pas en position de répondre aux besoins de ces populations. Elle reconnaît cependant que, suite à de telles catastrophes, une aide humanitaire importante peut être requise afin de répondre aux besoins en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs (DSSR) des populations affectées.

4. L'IPPF reconnaît aussi que de telles catastrophes peuvent avoir une incidence à court terme sur la capacité de l'Association membre à assurer son offre de services, suite aux dégâts causés à ses infrastructures, équipements, etc.

5. Lorsque l'IPPF octroie des fonds pour une aide d'urgence, l'objectif est que les services normaux soient restaurés aussi tôt que possible et/ou qu'il soit répondu aux besoins immédiats en matière de DSSR des populations sinistrées.

6. Les financements ne peuvent être octroyés qu'à des organisations membres de l'IPPF.

Financement de l'aide d'urgence

7. Tous les ans, le Conseil d'administration doit s'efforcer de mettre de côté au sein du budget programmatique un montant destiné à alimenter un Fonds d'aide d'urgence.

8. Le Fonds sera administré par la Directrice générale qui décidera du montant des financements devant être affectés à ce Fonds.

9. Le montant maximal annuel auquel une organisation peut prétendre est de 50 000 $ EU.

10. Les Associations membres doivent déposer un dossier de demande de financement auprès du Directeur régional (ou de la Directrice régionale) dans les quatre semaines suivant la catastrophe. Le dossier précisera le contexte et l'historique de la situation, la façon dont l'Association a été affectée et les résultats attendus, et contiendra un budget explicitant en détail l'utilisation du financement.

Objet du financement

11. Le financement est fourni afin de s'acquitter des coûts supplémentaires résultant de la catastrophe. Les fonds ne seront pas affectés aux coûts récurrents relevant normalement du budget programmatique de l'AM.

12. Le financement doit être lié aux besoins en DSSR de la population. Si l'offre d'une aide intégrée implique parfois de fournir abri, nourriture et autres besoins fondamentaux, il est de rigueur que cette aide soit clairement liée aux DSSR, par exemple en apportant une aide aux femmes enceintes.

13. Les financements peuvent être utilisés pour réparer/remplacer les infrastructures et équipements de l'Association membre qui ont été détruits suite à la catastrophe.

Rapports

14. Toutes les Associations membres bénéficiant d'un appui financier du Fonds doivent donner à leur Bureau régional, dans les six mois qui suivent l'octroi des fonds, une ventilation détaillée des différentes utilisations de ces fonds ainsi qu'un rapport sur les résultats obtenus.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1999

Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2007

POLITIQUE 3.7

3.7 PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

Introduction

1. Dans un objectif de promotion de la santé et des droits sexuels et reproductifs à l'échelle mondiale, l'IPPF s'est engagée à développer avec le secteur privé des partenariats solides et bénéfiques pour toutes les parties prenantes. Grâce à ces alliances stratégiques avec des partenaires du secteur privé, l'IPPF vise à améliorer sa visibilité, son impact et la diversification de ses flux de financement.

2. La politique accepte qu'afin d'aider à la mise en place de nouveaux partenariats, il faille offrir des orientations et délimiter les grandes lignes des meilleures pratiques afin de s'assurer que toutes les parties partagent des valeurs fondamentales et le même engagement pour les SDSR.

Définition du partenariat

3. **Partenariat**

   i. Le Partenariat peut se définir comme une relation collaborative entre différentes parties fondée sur la base de la transparence, de l'égalité, d'une compréhension mutuelle en vue de réaliser le même objectif. Le partenariat entend le partage de risques, de ressources et des bienfaits, ce qui implique une responsabilité partagée - un facteur critique de la réussite de tout partenariat[1].

Types de partenariats

4. Un partenariat peut revêtir différentes formes :

   i. **Partenariat stratégique** : Travailler avec des organisations ou secteurs d'horizons différents et collaborer avec un éventail de partenaires à fins d'améliorations ou de meilleurs résultats.

   ii. **Partenariat de financement**, dont le sponsoring, les cadeaux en nature et les donations.

   iii. **Partenariat projets ou prestation de services** : Travailler avec des partenaires extérieurs afin de mettre en place des projets ou des programmes et atteindre des objectifs communs.

   iv. **Partenariat éducatifs ou collaboratifs** : qui pourrait inclure la formation, le partage de compétences et le développement d'outils et de conseils.

Principes directeurs

5. Lorsqu'elles montent des partenariats avec des organisations extérieures, les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF sont guidés par les principes suivants :

[1] Building a working definition of Partnership.' OMS 2009

i. Les partenaires connaissent et approuvent la vision, la mission et les valeurs de l'IPPF.

ii. L'IPPF soutient et souscrit aux principes directeurs du Pacte mondial de l'ONU (UN Global Compact). Veuillez-vous référer au point 1 de l'annexe A pour plus d'informations. L'IPPF s'efforcera de respecter et faire respecter les principes du Pacte mondial de l'ONU dans le cadre de ses partenariats avec des organisations du secteur privé.

iii. L'IPPF s'est engagée à travailler avec des partenaires potentiels qui souhaitent promouvoir l'action de l'IPPF selon les moyens qu'ils peuvent fournir, par exemple : des financements, le partage de compétences, le sponsoring et l'apprentissage/l'éducation.

iv. L'IPPF s'est engagée à garantir responsabilité/devoir de rendre compte dans le cadre de tout accord de partenariat dont elle serait partie prenante, de sorte que les rôles soient clairs et transparents, les responsabilités de chaque partie déterminées et tous ces paramètres approuvés par écrit avant toute signature d'accord de partenariat. Veuillez-vous référer à la politique 3.11 de l'IPPF sur la 'Transparence' pour toute information supplémentaire.

Politique :

6. Cette politique s'applique aux partenariats avec le secteur privé, qu'ils soient financiers ou non.

7. Lors de l'étude ou du développement de nouveaux partenariats extérieurs, ou lors du réexamen de partenariats existants, les étapes suivantes sont suivies :

   i. Faire une recherche de partenaires potentiels et tenir compte de tout conflit d'intérêts éventuel.

   ii. Evaluer les risques éventuels, la valeur potentielle, et la capacité de l'IPPF à assurer sa place au sein de ce partenariat, y compris l'impact des, et sur les, ressources, et tous les coûts et avantages participant de ce partenariat. Veuillez-vous référer à l'annexe B, diagramme montrant la procédure à suivre lors du montage d'un partenariat avec le secteur privé, pour plus d'informations.

   iii. Consulter et impliquer les parties prenantes.

   iv. Développer conjointement la structure, les buts et objectifs, et les responsabilités du, et au sein du, partenariat y compris les rôles et responsabilités, les processus, les dispositifs de reporting et une stratégie de sortie.

   v. Déterminer qui sera responsable du développement et de l'ancrage du partenariat / de la relation au sein de chaque organisation.

   vi. Etablir le cas échéant un Comité de pilotage avec des contacts opérationnels nommés des deux côtés de la relation.[2]

[2] Veuillez-vous référer au glossaire à l'annexe B, point 2

vii. Approuver par écrit des dispositifs clairs et robustes garantissant transparence, responsabilité et obligation de rendre compte. Suivre, évaluer, et passer en revue le partenariat lors d'étapes définies au préalable.

viii. Partager expériences et bonnes pratiques en faisant l'effort conscient de s'engager et s'impliquer à tous les échelons afin d'encourager l'apprentissage.

ix. Promouvoir les succès obtenus au sein et hors de la Fédération.

8. Selon l'échelle et la dimension du partenariat en question, le niveau de l'accord doit être approprié. C'est ainsi que lorsque le partenariat est négocié sous l'égide d'une AM, l'instance de gouvernance de celle-ci doit être impliquée et les lignes de communication avec le Secrétariat doivent être claires. Si le partenariat est étendu à plusieurs pays, ou s'il est à haut risque ou à haute valeur, le/la Directeur-rice général-e est consulté-e. La personne relais du partenariat est clairement identifiée et son nom communiqué à toutes les parties prenantes.

9. Lors de l'examen du risque à la réputation de l'IPPF lorsqu'il s'agit de créer un partenariat avec des organisations œuvrant dans le champ de la santé sexuelle et reproductive, y compris l'industrie pharmaceutique, les pratiques suivantes sont observées :

   i. Le Secrétariat et les Associations membres ne sanctionnent, ou ne font de la publicité pour, aucun produit en impliquant que celui-ci est meilleur que d'autres produits avec des formulations ou utilisations identiques.

   ii. Tout en acceptant que les Associations membres se doivent de chercher à offrir à leurs clientes et client-e-s des produits de haute qualité, elles ne peuvent pas pour autant sanctionner la prétention d'un fabricant qui dirait que son produit est supérieur à d'autres produits semblables.

   iii. Lorsque l'on travaille avec des produits spécifiques, on se réfère en premier lieu aux principes et conditions de la politique 3.4 de l'IPPF *Directives applicables à l'achat de contraceptifs, préservatifs et produits de santé reproductive*.

   iv. Le Secrétariat et les Associations membres ne peuvent en aucun cas être compromis lorsqu'un partenariat de cette nature est à l'étude. Ils doivent suivre une procédure claire qui préservera la transparence, l'intégrité et l'indépendance de leur travail. Veuillez-vous référer à la politique 3.11 de l'IPPF sur la 'Transparence' pour toute information supplémentaire.

10. Lors de l'étude de la possibilité de collaborations de recherche ou de surveillance avec des organisations œuvrant dans le champ de la santé sexuelle et reproductive, les étapes suivantes seront suivies :

    i. Toute proposition de cette nature est revue par l'IMAP si cela est approprié et requis.[3]

    ii. Les subventions en espèces ou produits à fins de recherche ne peuvent être acceptées que s'il est clair qu'elles n'affectent pas le statut d'indépendance du Secrétariat ou des Associations membres, ou le résultat du programme de recherche ou de suivi en question.

[3] Veuillez-vous référer au glossaire à l'annexe A, point 6.

iii. Les résultats des programmes de suivi du Secrétariat ou des Associations membres ne peuvent être utilisés par les organisations collaboratives extérieures qu'avec un accord préalable explicite. Dans ces cas, les résultats doivent être présentés honnêtement et objectivement.

11. La politique n'a pas trait à l'approvisionnement de biens, services ou l'achat de contraceptifs. Veuillez-vous référer au code de conduite et aux principes de passation de marché de l'IPPF. En outre, la politique 3.4 Directives applicables à l'achat de contraceptifs, préservatifs et produits de santé reproductive offre des conseils supplémentaires.

12. Lorsque des partenaires, existants ou potentiels, offrent des dons en nature, veuillez-vous référer aux 'Principes concernant les dons en nature" dans la Boite à outils – Partenariats avec le secteur privé afin d'obtenir des conseils quant aux pratiques acceptables. De plus, la politique 3.12 de lutte contre la fraude de l'IPPF offre elle-aussi des conseils.

Risques induits par les partenariats

13. Lorsque l'on considère les risques potentiels d'un nouveau partenariat, l'IPPF doit adopter la démarche suivante :

    i. Il est essentiel de déterminer si les objectifs partagés du partenariat sont clairement connectés à la mission de l'IPPF.

    ii. **Types de risques** : Ils sont **opérationnels** – l'impact potentiel sur notre capacité à opérer efficacement ; ils sont **financiers** – notre capacité à obtenir des financements et à protéger nos financements présents et futurs ; ils affectent notre **réputation** – impact potentiel d'une baisse de réputation et de la confiance de nos partenaires ; ils affectent notre **développement** – impact sur notre capacité à atteindre les résultats attendus, par exemple en relation au Cadre stratégique de l'IPPF.

    iii. L'analyse des avantages par rapport aux risques induits par tout partenariat doit être conduite à l'aide des outils en annexe de cette politique ; nommément le diagramme montrant la procédure à suivre lors du montage d'un partenariat avec le secteur privé (Annexe B) et le modèle d'évaluation des risques dans la Boite à outils – Partenariats avec le secteur privé. Ces outils seront utilisés afin d'évaluer pourquoi l'IPPF veut travailler avec un partenaire et comment le partenariat peut-il être mutuellement bénéfique.

    iv. Les facteurs que l'IPPF et les Associations membres doivent spécifiquement considérer incluent le bilan du partenaire potentiel en matière de droits humains (emploi, politiques, pratiques) et les vues de l'organisation en ce qui concerne la santé sexuelle et reproductive.

    v. Toute réponse ou tout conseil relatifs à des critiques ou problèmes potentiels doivent être formulés en consultation avec le service de communication de l'IPPF.

    vi. Veuillez-vous référer à la politique 3.8 de l'IPPF sur la 'Gestion des risques' pour tout conseil supplémentaire.

Mise en place :

14. Rien dans cette politique n'enfreindra le contrôle 1.1.3 des dispositions statutaires de l'IPPF qui stipule que « les statuts des AM doivent déclarer que l'Association est une organisation à but non lucratif qui n'est pas, et ne sera pas, contrôlée par des intérêts commerciaux et que tous ses revenus, produits et propriétés ne seront utilisés que dans la promotion de ses objectifs. »

15. L'IPPF suivra la mise en œuvre de cette politique avec attention et continuera d'examiner les meilleures pratiques afférant aux relations entre les ONG et le secteur privé.

16. Les Associations membres doivent adhérer aux clauses de cette politique lorsqu'elles mettent sur pied des partenariats qu'ils soient locaux, nationaux ou internationaux.

17. Le Secrétariat de l'IPPF utilisera tous les dispositifs à sa disposition au sein de la Fédération afin d'assurer une veille de la mise en œuvre de cette politique et d'en rendre compte à l'instance de gouvernance appropriée. Des ressources appropriées seront affectées à la mise en place de cette politique qui bénéficiera en outre du soutien de l'équipe de direction de l'IPPF.

18. Veuillez aussi consulter la Boîte à outils – Partenariats avec le secteur privé pour plus de renseignements et conseils.

Annexes à la politique

- **Annexe A** : Glossaire
- **Annexe B** : Diagramme sur la procédure à suivre lors du montage d'un partenariat avec le secteur privé

Boîte à outils – Partenariats avec le secteur privé

1. Partenariats avec le secteur privé – évaluation des risques
2. Exemple d'accord de collaboration
3. Exemple de protocole d'accord
4. Dons en nature
5. Code de conduite à l'intention des fournisseurs / Déclaration de conflit d'intérêts
6. Principes d'approvisionnement / de passation de marché de l'IPPF

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2015

ANNEXE A

GLOSSAIRE

1. **Principes directeurs du Pacte mondial de l'ONU** (point 5.ii de la politique)

Le Pacte mondial de l'ONU invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

2. **Stratégie de sortie** (point 7.iv de la politique)

Un plan prédéterminé de sortie du partenariat approuvé par écrit. Cette stratégie devrait permettre à chaque partenaire de sortir du partenariat que ce soit à la fin du contrat - les objectifs ayant donc tous été atteints - ou que ce soit avant la fin de celui-ci car les défis ou échecs semblent insurmontables et la sortie apparait comme la seule issue. Cette stratégie doit inclure : la passation ou l'achèvement de toute tâche restante, un accord sur ce que sera la communication en externe de la fin du partenariat, la possibilité de tirer des enseignements, et quelles seront les prochaines étapes qui vont permettre d'identifier de nouvelles opportunités (d'autant plus si le partenariat a une valeur financière élevée).

3. **Groupe de pilotage** (point 7.vi)

Un groupe représentatif d'individus réunis pour renforcer, piloter et faciliter le partenariat. Ils seront peut-être guidés par les attributions qui leur auront été conférées ; ils contribuent au planning et au suivi de l'action du partenariat et veillent à ce que ce dernier fonctionne efficacement. C'est ainsi par exemple que le groupe de pilotage doit donner des conseils lors de la finalisation des termes du partenariat en amont de la signature du contrat et qu'il doit aussi, pendant la durée du partenariat, veiller à ce que les objectifs soient atteints et toutes les parties satisfaites.

4. **Directives de l'OMS** (point 9.iii de la politique)

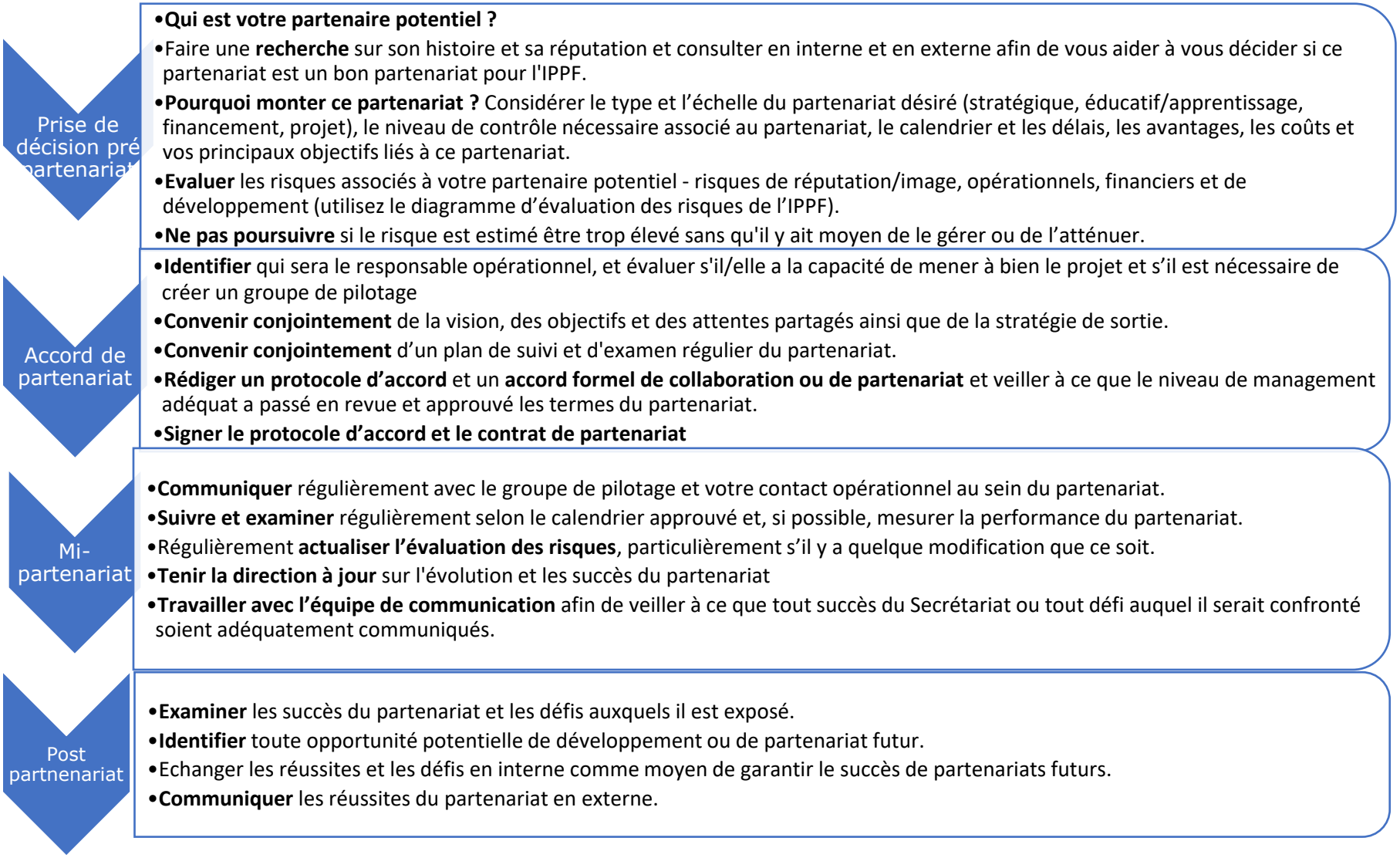
Une ligne directrice de l'OMS est n'importe quel document de l'Organisation mondiale de la santé contenant des recommandations fondées sur des données factuelles pour la pratique clinique ou les politiques de santé publique. Une recommandation indique à l'utilisateur final visé les lignes directrices à suivre dans des situations spécifiques pour parvenir aux meilleurs résultats possibles. Elle offre des choix parmi différentes interventions ou mesures ayant un impact positif anticipé sur la santé et des implications quant à l'utilisation des ressources.

5. **IMAP** (point 9.iii et 10.i de la politique)

Composé de scientifiques du monde médical et experts d'autres domaines d'intérêt, le Groupe consultatif médical international (IMAP) a pour mission de formuler et diffuser des recommandations à l'IPPF et autre parties intéressées sur les meilleures pratiques en matière de santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR), à partir des meilleures preuves disponibles.

Annexe B

Diagramme montrant la procédure à suivre lors du montage d'un partenariat avec le secteur privé



POLITIQUE 3.8

3.8 DÉFRAIEMENT ET RÉMUNÉRATION DES VOLONTAIRES

Volontaires administrateur-rice-s / fiduciaires de l'IPPF

1. La loi britannique sur les organismes de bienfaisance exige qu'un organisme de bienfaisance enregistré soit un groupe clairement identifiable de personnes qui sont responsables du contrôle général et de la gestion de l'administration de l'organisation. Au Royaume-Uni, on les appelle « fiduciaires », mais on peut les appeler membres du Comité exécutif ou de gestion, Conseil d'administration, ou administrateur-rice-s *(appellation préférée au sein de l'IPPF)*, ou ils peuvent être désignés par un autre titre. Quoi qu'on les appelle réellement, leurs responsabilités, en tant que fiduciaires, sont les mêmes.

2. Les administrateur-rice-s de l'IPPF sont les quinze membres élus du Conseil d'administration.

3. Cet article de la politique s'applique aux volontaires qui siègent à titre individuel au Conseil d'administration de l'IPPF et qui sont les fiduciaires de l'IPPF ou ceux qui siègent aux comités du Conseil d'administration ou à tout autre organe Directeur (Comité des nominations et de la gouvernance, etc.) établi par l'IPPF. Ils sont soumis à la Loi sur les organismes de bienfaisance du Royaume-Uni et aux règles établies par l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles.

4. La Loi sur les organismes de bienfaisance du Royaume-Uni stipule que les fiduciaires ou les membres du Comité ne peuvent recevoir aucun avantage (qui comprend le paiement, les services, les installations, les fonds ou d'autres avantages de valeur mesurable) de leur organisme de bienfaisance à moins qu'ils n'aient expressément le pouvoir légal de le faire. Il s'agit de respecter le principe selon lequel si les fiduciaires (membres des comités) ne sont pas autorisés à recevoir des prestations de leur organisme de bienfaisance, ils n'auront aucun conflit d'intérêts lorsqu'ils viendront allouer des ressources.

5. Les restrictions sur les paiements et autres avantages aux fiduciaires de l'IPPF (ou aux membres des comités) s'appliquent également, que le paiement ou l'avantage soit reçu directement, ou indirectement par l'intermédiaire d'une « partie apparentée » du fiduciaire (ou du membre du comité) comme un parent ou un membre du même ménage, partenaire d'affaires ou société dans laquelle le fiduciaire a un intérêt.

6. Voici quelques exemples d'avantages indirects :

    i. Emploi d'un parent ou d'un membre du même ménage d'un-e administrateur-rice[1] (ou d'un membre du comité) par l'IPPF ou une association membre.
    ii. Propriété par l'administrateur-rice (ou membre du comité) ou une « partie apparentée » de terrains ou d'immeubles loués par une Association membre.

[1] La définition de parent est définie comme : « grands-parents et parents, frères et sœurs, fils et filles, petits-fils et petites-filles et beaux-parents

iii. Paiement de biens ou de services par IPPF ou une Association membre à une société dans laquelle le fiduciaire (ou membre du comité) ou sa « partie apparentée » à un poste d'administrateur-rice ou une participation de plus de 1%.

7. Une liste plus complète d'exemples d'avantages indirects potentiels se trouve dans le formulaire de déclaration des transactions importantes et des intérêts que tous les fiduciaires (et les membres du comité) complètent chaque année. Il incombe au Conseil d'administration (ou aux comités) de demander conseil au Secrétariat, en cas de doute, quant à savoir si une transaction représente un « avantage indirect » avant qu'elle n'ait lieu.

8. Les fiduciaires et comités membres de l'IPPF ne devraient pas recevoir ces paiements ou avantages indirects à moins qu'ils ne soient nécessaires et raisonnables dans le meilleur intérêt de la Fédération et approuvés à l'avance par l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles.

9. Le remboursement des dépenses légitimes aux fiduciaires de l'IPPF (ou aux membres des comités) est autorisé. Les dépenses sont des remboursements des montants qu'un-e administrateur-rice (ou un membre du comité) a dû respecter personnellement, ou qui ont été respecté sen son nom, afin d'exercer des fonctions de fiduciaire ou de membre du comité. Même en l'absence de tout ce qui est spécifique dans le document Directeur, la loi autorise clairement un fiduciaire (ou un membre du comité) à rembourser par l'organisme de bienfaisance les dépenses qui ont été engagées à bon droit. La loi permet à l'administrateur-rice (ou au membre du comité) de recouvrer les dépenses personnelles tant que l'administrateur-rice (ou le membre du comité) ne profite pas de son rôle de fiduciaire (ou de membre du comité).

10. Il incombe au/à la Directeur-rice général-e d'élaborer des systèmes et des procédures appropriés pour satisfaire aux exigences de l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles en matière de dépenses et de paiements aux fiduciaires de l'IPPF.

Administrateur-rice-s d'Associations membres assistant aux assemblées générales, aux forums régionaux et à d'autres réunions organisées par l'IPPF

11. Cet article de la politique s'applique aux fiduciaires membres d'Associations membres qui ne sont pas membres du Conseil d'administration de l'IPPF ou de tout autre organe directeur ou Comité du Conseil d'administration de l'IPPF, mais qui :

    i. assistent aux réunions de l'Assemblée générale ou
    ii. participent à des forums régionaux ou à des
    iii. assistent à toute autre réunion/ conférence/atelier organisé par l'IPPF.

12. Aux fins de cette politique, ces personnes sont définies respectivement comme « participant-e-s à l'Assemblée générale ou aux Forum régionaux » et « fiduciaires des Associations membres ».

Paiements

13. En règle générale, ni les assemblées, les forums régionaux et les instances de gouvernance des Associations membres ne doivent effectuer de paiements aux administrateur-rice-s de l'Association membre qui assistent aux assemblées, forums et réunions de l'IPPF ou qui exercent un rôle et des responsabilités de fiduciaire ou de membre du Comité à n'importe quel niveau. Il s'agit d'éviter de créer des situations où il peut y avoir un risque de conflit d'intérêts.

14. À cet égard, le terme « paiements » signifie le paiement par argent ou tout autre avantage important accordé à un-e fiduciaire ou à un membre du Comité sur les fonds de l'IPPF ou d'une Association membre en échange d'un service que l'administrateur-rice ou le membre du Comité a effectué pour l'IPPF ou son Association membre. Cette définition comprend les paiements pour perte de revenus ; et honoraria même si la somme en cause est symbolique et ne reflète pas la valeur réelle du service fourni.

15. Toutefois, il est reconnu qu'il peut y avoir des occasions, par exemple lorsqu'un volontaire possède des compétences spécialisées ou est un expert de premier plan dans le domaine, lorsque l'IPPF ou l'Association membre peut souhaiter passer un contrat pour les services du volontaire.

16. Ces paiements peuvent être autorisés à condition que certaines conditions soient remplies.
    i. La personne qui reçoit la prestation n'a pas participé à la décision de payer ses services. Normalement, cela signifierait que le membre concerné quitterait la réunion pendant que le point de l'ordre du jour est discuté et qu'une décision serait prise.
    ii. Les paiements ont une fin spécifique et une période limitée. Aucun paiement ne devrait être effectué pour des services non spécifiques ou à durée libre.
    iii. Leurs droits en tant que volontaires sont suspendus au niveau auquel ils fonctionnent pendant la période pendant laquelle le contrat est en vigueur. Ainsi, un membre du Conseil d'administration de l'Association membre qui reçoit des honoraires ou des honoraires pour les services fournis ne peut servir à ce titre tant que le contrat n'est pas terminé, ni ne serait en mesure de siéger à titre d'assemblée générale ou d'assister à un forum régional en sa qualité de fiduciaire, pendant cette période.

Prêts

17. Les prêts ne doivent être consentis à aucun participant à l'Assemblée générale ou au Forum régional ou au fiduciaire de l'Association membre à partir des fonds de l'IPPF ou de l'Association membre.

Dépenses

18. Les dépenses sont des remboursements des montants qu'un volontaire a dû respecter personnellement, ou qui ont été respectés en son nom, afin d'exercer ses fonctions au sein ou au nom de l'IPPF ou de son Association membre. Les demandes de dépenses doivent être appuyées par des factures ou des reçus de tiers. Toutefois, afin d'éviter une gestion administrative inutile, un per diem peut être versé, ou une partie des frais de déplacement de la personne peut être réglée directement au fournisseur, le solde étant

couvert par un per diem. L'objectif doit être de veiller à ce que les dépenses engagées soient entièrement remboursées, sans qu'il n'y ait aucun élément de profit.

Comptabilité

19. Il incombe au/à la Directeur-rice général-e et aux Directeur-rice-s exécutif-ve-s des Associations membres de :
    i. concevoir des systèmes et des procédures appropriés pour répondre aux critères généraux établis ci-dessus ; et
    ii. veiller à ce que la nature et les montants de tous les paiements et remboursements de dépenses aux syndics ou aux membres du Comité soient clairement indiqués dans les dossiers comptables pertinents.

Volontaires ordinaires – Membres de l'Association membre

Paiements

20. Normalement, tous les services fournis à une association par ses membres volontaires devraient être gratuits. Toutefois, sur une base exceptionnelle et occasionnelle, si des volontaires ordinaires, qui ne sont pas membres du Conseil d'administration de l'Association membre, rendent des services professionnels spécialisés, un paiement approprié peut être effectué.

21. Voici quelques exemples de ces paiements :

    i. des frais de clinique occasionnels pour la prestation de services ;
    ii. des frais non fixes pour la préparation et la prestation d'une conférence ;
    iii. frais non pertinents pour la préparation ou l'édition de matériel éducatif ou d'information.

Dépenses

22. Les dépenses sont des remboursements des montants qu'un volontaire a dû respecter personnellement, ou qui ont été respectés en son nom, afin d'exercer ses fonctions au sein ou au nom de l'IPPF ou de son Association membre. Les demandes de dépenses doivent être appuyées par des factures ou des reçus de tiers. Toutefois, afin d'éviter une gestion administrative inutile, un per diem peut être versé, ou une partie des frais de déplacement de la personne peut être réglée directement au fournisseur, le solde étant couvert par un per diem. L'objectif doit être de veiller à ce que les dépenses engagées soient entièrement remboursées, sans qu'il n'y ait aucun élément de profit.

Prêts

23. Les prêts ne doivent pas être consentis aux membres volontaires ordinaires provenant des fonds de l'IPPF ou de l'Association membre.

Comptabilité

24. Il incombe aux Directeur-rice-s exécutif-ve-s des Associations membres de :
    i. concevoir des systèmes et des procédures appropriés pour répondre aux critères généraux établis ci-dessus ;

ii. veiller à ce que la nature et les montants de tous les paiements et remboursements de dépenses aux volontaires qui ne sont pas des administrateur-rice-s soient clairement indiqués dans les dossiers comptables pertinents.

Dépenses des agents de l'IPPF

25. L'IPPF reconnaît que ses dirigeants au niveau mondial peuvent engager des dépenses personnelles dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions officielles au nom de la Fédération.

26. Cette politique s'applique :
    i. au/à la Président-e de l'IPPF, au/à la Vice-Président-e et autres membres du Conseil d'administration ;
    ii. à l'un des comités du Conseil d'administration de l'IPPF et d'autres membres de ces comités.

Dépenses

27. Voici quelques exemples du type de dépenses :
    i. indemnités de voyage et indemnités de repas appropriées ;
    ii. assistance administrative ou de secrétariat identifiable en plus de celle fournie par un bureau de l'IPPF ou par l'Association membre dont l'agent est membre ;
    iii. frais d'affranchissement, de télécopieur et de messagerie ;
    iv. appels téléphoniques.

Comptabilité

28. Lorsque des dépenses admissibles sont engagées pour les activités de l'IPPF, leur coût réel sera remboursé par l'IPPF sur la production d'états comptables pertinents, de reçus ou d'autres bons de tiers.

29. Il incombe au/à la Directeur-rice général-e de veiller à ce que des systèmes et procédures appropriés existent au sein du Secrétariat pour identifier tous ces paiements et les enregistrer dans leurs dossiers comptables. Les exigences comptables et de déclaration de l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles (Charity commission) doivent être prises en compte.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990
Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 3.9

3.9 DEPLACEMENTS

1. Introduction

L'IPPF attend de toutes et tous qu'ils et elles soient comptables de l'utilisation qu'ils font des ressources de l'IPPF. Cette politique de déplacement définit les obligations du voyageur/ de la voyageuse lorsqu'il/elle se déplace pour des raisons officielles. Elle décrit clairement la politique à suivre pour organiser un déplacement d'affaires au nom de l'IPPF, ainsi que pour engager et se faire rembourser des frais de déplacement.

2. Déclaration de politique

L'IPPF attend de toutes et tous qu'elles et ils promeuvent l'utilisation efficace de ses ressources, afin de veiller à ce que la majorité de ses fonds servent à garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tou-te-s.

Conformément à ce qui précède, l'IPPF encourage activement chacun-e à ne se déplacer qu'en cas de nécessité. Cela permettra d'optimiser l'utilisation des fonds et de minimiser l'empreinte carbone de l'IPPF. L'utilisation de la téléconférence et de la visioconférence doit être considérée comme la première option pour les réunions et les discussions.

Lors de déplacements officiels, l'IPPF s'efforcera de fournir à ses volontaires, son personnel et autres délégué-e-s, un service et un hébergement sûrs, sécurisés et confortables, mais non extravagants.

3. Destinataires

La politique de déplacement s'applique à/au/aux :

a. L'Assemblée générale
b. Comité des nominations et de la gouvernance ou tout autre nom qui lui serait appliqué.
c. Membres du Conseil d'administration et de ses comités et sous-comités.
d. Tous les volontaires, employé-e-s et autres délégué-e-s qui se déplacent pour le compte de l'IPPF et participent à ses activités.
e. Conférencier-ères-s, intervenant-e-s, consultant-e-s, fournisseurs et employé-e-s potentiel-le-s.

4. C'est dans ce contexte que le meilleur rapport qualité prix doit toujours être privilégié, tout en considérant :
    i. la nature de la mission à entreprendre ;
    ii. le moment et la durée du voyage ; et
    iii. le moyen de déplacement et les standards du service.
5. Toute requête de déplacement doit être approuvée par une personne autorisée/ un responsable hiérarchique. Chaque personne autorisée/responsable hiérarchique est responsable de l'approbation des déplacements, en gardant à l'esprit les critères ci-dessus et en s'assurant que tous les déplacements officiels représentent un bon rapport qualité-prix.

6. Classe de voyage :
   a. Le mode préféré sera toujours la classe économie.
   b. Les personnes voyageant pour le compte de l'IPPF sur un vol de huit heures ou plus ont le droit de voyager en classe économique premium (*Premium economy*). Lorsque celle-ci n'est pas disponible, on utilisera la classe économique. L'utilisation de la classe *Premium Economy* ne nécessite pas l'approbation du/de la Directeur-rice général-e.
   c. Le/la Président-e du Conseil d'administration, le/la Vice-Président-e et le/la Directeur-rice général-e peuvent voyager en classe affaire.
   d. Les personnes souffrant d'un handicap induisant une raison médicale de voyager en classe affaire devront soumettre un certificat médical afin d'appuyer leur demande. Dans ce cas, le surclassement en classe affaire devra être approuvé par le/la Président-e du Conseil d'administration dans le cas des volontaires et par le/la Directeur-rice général-e pour le personnel IPPF et sera soumis aux contraintes budgétaires.
7. Toute personne décidant de voyager en classe supérieure recevra le prix de son billet tel qu'il aura été calculé par l'IPPF et achètera elle-même son billet en classe supérieure ou auprès d'un autre transporteur/voyagiste.
8. Les personnes qui voyagent sur des vols de huit heures (8) ou plus, que ce soit en classe économique ou en classe économique supérieure (*Premium Economy*) peuvent, si elles le désirent, ajouter une journée à leur déplacement afin de récupérer après leur voyage. L'IPPF acquittera les frais de cette nuitée supplémentaire.
9. L'IPPF assure le paiement d'une chambre simple dans un hôtel de confort mais non de luxe, et ce sur une base réelle.
10. Les frais de bouche et autres frais encourus pendant le déplacement sont remboursés par le paiement d'une allocation journalière (*per diem*) conformément aux procédures de déplacement de l'IPPF.
11. Au/À la Directeur(rice), finance & Technologie, incombe la responsabilité d'élaborer et de veiller au maintien de procédures appropriées à la mise en œuvre de cette politique.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2000
Dernièrement amendée par le Conseil d'administration, décembre 2021

POLITIQUE 3.10

3.10 TRANSPARENCE

Principes

1. L'IPPF partage la conviction selon laquelle un flux d'informations libre et en temps réel est essentiel pour garantir la responsabilité, l'apprentissage, la confiance et de bonnes performances. Cette politique reflète l'engagement de l'IPPF pour la transparence et le partage d'informations avec les clientes et client-e-s, les volontaires, le personnel, les partenaires, donateurs et membres du public.

2. L'objectif de cette politique est de guider les volontaires et le personnel de la Fédération vers un partage ouvert de l'information et d'informer le public sur ce qu'ils peuvent attendre ou exiger, en matière d'information, de la part d'IPPF. Cette politique n'affecte en aucune manière les exigences légales liées aux droits de divulgation ou de non-divulgation.

3. La politique décrit l'information minimale qu'IPPF devra partager avec le public et comment elle devra le faire. L'IPPF partagera davantage d'informations avec son propre personnel et avec les organisations avec lesquelles elle collabore, et le fera d'une manière opportune et accessible, en fonction des accords et documents en vigueur précisant le type de relation.

4. Cette politique s'applique en premier lieu au Secrétariat de l'IPPF. Il est vivement recommandé aux Associations Membres de développer leurs propres politiques de transparence, en fonction des circonstances locales et des principes et lignes directrices mis en exergue dans cette politique.

Confidentialité et non-divulgation

5. L'IPPF s'engage à divulguer l'information, sauf dans les cas suivants:

   i) Données personnelles d'un volontaire ou membre du personnel.

   ii) Propriété intellectuelle ou toute information divulguée à l'IPPF sous condition de confidentialité ou qui est sujette à des restrictions légales concernant sa divulgation, ou propriété intellectuelle de l'IPPF, à moins que le consentement par rapport à une telle divulgation ait été obtenu du propriétaire de telle propriété intellectuelle.

   iii) Conseil légal et sujet de discorde ou en cours de négociation, y compris les informations disciplinaires et d'investigation générées par ou pour l'IPPF.

   iv) Information traitant strictement d'administration interne ou de systèmes opérationnels qui n'ont aucun effet hors de l'organisation, ou documents internes rédigés par le personnel à leurs collègues, superviseurs ou subordonné(e)s, à moins que ces documents n'aient été produits en vue d'une diffusion publique.

   v) Information qui pourrait mettre en danger la compétitivité d'IPPF dans sa recherche de fonds.

   vi) Si le partage d'informations dans une situation locale et particulière rendra les volontaires, le personnel et l'organisation ou ses partenaires vulnérables ou les

mettra en danger, l'IPPF peut choisir de ne pas partager une information spécifique pour une période donnée.

Informations à partager librement et de façon ouverte

6. Les catégories d'information suivantes sont partagées librement, ouvertement et de façon proactive :

   i) **Objectif et principes** (la vision, la mission, les valeurs, les buts et objectifs de l'IPPF – ainsi qu'ils sont exposés dans le cadre stratégique de l'IPPF - l'Acte constitutif et les règlements de l'IPPF, l'inscription légale et le statut juridique de l'IPPF).

   ii) **Structure de gouvernance, organisationnelle et du personnel :** (noms des membres du Conseil d'administration et de ses comités; membres de l'équipe de la haute direction; structure, fonctions et responsabilités des différentes entités de la Fédération).

   iii) **Politiques** (telles qu'elles sont publiées dans le *Manuel des politiques de l'IPPF* et dans les Normes et responsabilités des membres de l'IPPF).

   iv) **Plans de travail et stratégies** (les stratégies internationales, régionales et nationales de l'IPPF, et les plans de travail annuels - y compris les informations financières afférentes aux principaux centres de coûts).

   v) **Performance** (un compte-rendu des réussites, défis, enseignements tirés et indicateurs de performance relativement aux buts stratégiques de l'IPPF est disponible dans le rapport annuel de performance de l'IPPF. Des données financières et programmatiques sont également disponibles dans les rapports annuels régionaux).

   vi) **Fonds et finance** (types, proportion et chiffres absolus des recettes ; sources des recettes, dépenses par catégories ; ratio des coûts réels par rapport aux coûts de personnel, coûts de soutien, coûts de projets, coûts de la levée de fonds, coûts administratifs ; types et localisation des investissements tels qu'ils sont publiés dans les *états financiers annuels* de l'IPPF).

   vii) **Relationnel** (les principales relations de l'IPPF avec ses groupes de client-e-s, ses collaborateurs et partenaires ; les réseaux, les coalitions et les alliances auxquels elle appartient et avec lesquels elle travaille ; celles et ceux dont nous recevons de l'argent et chez qui nous investissons de l'argent ; nos banquiers, nos auditeurs et nos avocats).

   viii) **Principes de ressources humaines** (les engagements de l'IPPF en tant que bon employeur, les procédures de traitement des griefs du Secrétariat, et comment l'IPPF reçoit des commentaires en interne comme en externe)

Moyens et modalités de partager l'information

7. Il incombe au bureau de Londres et aux bureaux régionaux de communiquer les informations relatives à leurs actions, à la Fédération et au Secrétariat, conformément à cette politique. Il incombe à chaque Association membre de partager des informations en ce qui concerne leur organisation et leurs activités, conformément à cette politique.

8. Toutes les informations seront communiquées le plus rapidement possible. Les informations communiquées seront datées.

9. A l'échelon international, l'IPPF partage les informations mentionnées ci-dessus en anglais. Les Associations membres, à l'échelon national, transmettent leurs informations dans la langue officielle du pays, ou dans la langue vernaculaire qu'elles pensent être la plus adaptée.

10. Les sites web de l'IPPF seront le principal lieu d'échange d'informations. L'IPPF, dans les limites de ses ressources, enverra aussi les informations qui lui sont demandées (dans le cadre de cette politique) en version électronique, ou papier, à l'adresse authentique de la personne ou organisation demandant ces informations.

11. Il ne sera pas répondu aux demandes anonymes d'information.

12. Les responsables des différents niveaux de l'organisation – Directeur-rice général-e, Directeurs et Directrices régionaux-ales, Directeurs et Directrices exécutif-ve-s des Associations membres, seront les gardiens de cette politique ; en revanche la responsabilité et la gestion quotidienne de la politique incomberont au responsable de la communication externe.

13. Le/la Directeur-rice général-e est responsable du respect de cette politique dont il sera discuté lors des réunions de l'équipe de direction et de l'instance de gouvernance.

Faire une demande d'information

14. Toutes les demandes d'informations par courriels seront traitées rapidement. Lorsqu'il y a refus d'information, il est possible de faire appel auprès du/de la Directeur-rice général-e dont la décision sera finale.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, novembre 2010

Amendée en dernier lieu par le Conseil de gouvernance en mai 2020

POLITIQUE 3.11

3.11 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

1. Introduction

1. L'IPPF s'est engagée à ce que la conduite de ses affaires se déroule de façon honnête, sans pratiques corrompues et actes de corruption, tout en adhérant aux plus hautes normes légales et éthiques qui soient. Ceci doit se refléter dans tous les aspects du fonctionnement de l'IPPF.

2. La corruption est un délit dans la plupart des pays dans lesquels l'IPPF opère et les pénalités peuvent être sévères. Au Royaume-Uni, où l'IPPF est enregistrée juridiquement, la loi britannique de 2010 sur la corruption (*Bribery Act 2010*), ne fait pas seulement de la corruption un acte illégal, mais il tient aussi l'IPPF responsable de tout manquement à la mise en place de procédures adéquates visant à empêcher de tels actes de la part de celles et ceux qui travaillent pour l'organisation ou en son nom, et ce n'importe où dans le monde où l'acte délictueux se produit. Des actes de corruption commis à l'étranger, y compris par des partenaires travaillant directement en notre nom, par exemple des consultants ou des AM lorsqu'elles travaillent sur des projets internationaux, peuvent donner lieu à des poursuites judiciaires.

3. La corruption est définie de façons différentes par la loi, mais les principes fondamentaux s'appliquent universellement. La corruption, c'est une offre, une promesse, un cadeau, la demande ou l'acceptation d'un avantage afin d'induire un acte qui est illégal ou contraire à l'éthique ou alors un abus de confiance. La corruption est aussi l'abus d'une charge publique ou d'une position de pouvoir en tant que fonctionnaire à fins de gains privés ; ou alors l'abus (excès) d'un pouvoir privé eu égard à des relations commerciales[1]. Tout acte de corruption vise à influencer une personne dans l'exercice de ses devoirs et à la pousser à agir malhonnêtement.

4. La corruption nuit aux sociétés dans lesquels ces actes se déroulent et entrave la croissance et le développement économiques. Il a été estimé que jusqu'au 25% de toute l'aide au développement (APD) est détournée du fait d'actes de corruption, ce qui a pour résultat que celle-ci ne parvient pas à ceux qui en ont le plus grand besoin.

5. Si les actes de corruption revêtent différentes formes, leur objet est avant tout de corrompre. Il y a en général contrepartie – les deux parties vont en tirer avantage. La corruption peut être :

   - Une promesse, une offre ou une autorisation – directes ou indirectes – de quoique ce soit de valeur

   - L'offre ou l'acceptation d'un pot-de-vin, d'un prêt, d'un paiement, d'une récompense ou de tout autre avantage

   - Le don d'une aide, de donations ou de voix visant à exercer une influence malhonnête.

[1] . (Notons que l'anglais dans le premier cas utilise le mot bribery et dans le second le mot corruption. Il est certain que bribery renvoie normalement au paiement de pots de vin, et que corruption a généralement une connotation d'ordre moral)

6. L'IPPF souhaite appliquer une tolérance zéro pour tout acte de corruption ou de tentative de corruption par l'un de nos volontaires, membres du personnel, Association membre ou partenaire travaillant en notre nom. Toute infraction à cette politique sera considérée comme un manquement très grave par l'IPPF et donnera lieu à des mesures disciplinaires.

2. Mesures à prendre afin de prévenir la corruption dans la Fédération :

i. **Evaluation des risques** : L'évaluation efficace des risques est au cœur du succès ou de l'échec de cette politique. L'identification des risques met le doigt sur les domaines spécifiques où il y a risques de corruption et permet une meilleure évaluation et atténuation de ces risques.

ii. **Paiements de facilitation** : Dans de nombreux pays, il est de pratique commune de faire des paiements ou des cadeaux de petite valeur aux fonctionnaires afin de faciliter ou d'accélérer une action ou un processus. Il se peut par exemple que l'IPPF ait besoin d'obtenir des licences ou des permis, plus rapidement que dans le cours normal des choses ; ou, qu'elle ait besoin d'importer, légalement, des produits et/ou matériels. Cependant, les paiements de facilitation, tels qu'ils sont définis ici, vont à l'encontre de cette politique. L'IPPF estime qu'ils sont illégaux au Royaume-Uni ainsi que dans la plupart des pays dans lesquels nous opérons. Le *Bribery Act 2010* ne fait aucune distinction entre paiements de facilitation et pots-de-vin, quelle que soient la taille de ces derniers ou les coutumes locales, même si « c'est ainsi que nous faisons des affaires ici ». Cependant, lorsqu'un paiement de facilitation (pot-de-vin) est soutiré, ou lorsque l'employé doit faire un versement sous la contrainte ou devant des menaces portant atteinte à son intégrité physique, un paiement de ce genre peut être fait. Dans ce cas, le paiement doit être inscrit clairement aux comptes de l'IPPF à titre de « dessous de table » avec une explication de la raison de son versement.

iii. **Relations publiques** : L'IPPF a pour pratique de ne pas accepter de cadeaux à moins que ce faire puisse conduire le "donateur" à se sentir offensé. Dans ce cas, les dons physiques doivent être remis au département des ressources humaines qui en disposera sans offenser le donateur. Certaines activités entrent dans le cadre d'une pratique normale des affaires et sont acceptables tant qu'elles demeurent raisonnables en termes de valeur tout comme d'occurrence. Il est nécessaire de rendre compte et de consigner tous les dons ayant une valeur significative. Divers facteurs, comme les coutumes, la culture et les attentes peuvent influencer le niveau d'acceptabilité. Si un membre du personnel ne se sent pas sûr de soi eu égard à l'acceptabilité culturelle d'un cadeau, d'un divertissement ou d'une offre d'hospitalité, il doit consulter son responsable ou le département de RH. L'offre de cadeaux et d'hospitalité de la part de l'IPPF doit, elle aussi, être raisonnable en termes de valeur et d'occurrence et s'intégrer au cours normal des relations publiques.

iv. **Des livres comptables et une comptabilité rigoureuse et précise**: Il est absolument indispensable que la comptabilité, les livres, les registres et le reporting financier soient de la plus grande rigueur. Le reporting financier doit être objectif et transparent. Des registres faux, trompeurs ou inexacts, quelle qu'en soit la nature, peuvent nuire à l'organisation.

v. **Surveillance et contrôle interne efficaces** : Toutes les parties de la Fédération doivent avoir un système de contrôle interne efficace et une

surveillance tout aussi rigoureuse de leurs transactions. Une fois les risques de corruption identifiés et soulignés grâce au processus d'évaluation des risques, des procédures peuvent être élaborées et développées dans le cadre d'un programme complet de contrôle et de suivi/surveillance afin d'atténuer ces risques.

vi. **Relations avec les partenaires** : Il incombe aux Associations membres, aux bureaux régionaux et au bureau central d'évaluer les relations avec leurs partenaires et de leur communiquer notre politique de lutte contre la corruption et la nécessité de s'y conformer.

vii. **Adaptation locale** : Afin que cette politique soit efficace, il est nécessaire qu'elle s'applique dans toute la Fédération, tout en tenant compte des divers environnements culturels dans lesquels nous opérons. Ceci peut demander des Associations membres ou des régions qu'elles adaptent certaines sections de cette politique – par exemple celle concernant les relations publiques – afin de veiller à ce qu'elles soient justes, appropriées et applicables et qu'elles respectent les législations et directives nationales gouvernant les organismes de bienfaisance.

viii. **Informer** : Il est de la responsabilité de toute personne - volontaire et membre du personnel - d'aider à détecter, prévenir et rendre compte de toute occurrence, non seulement de corruption, mais aussi d'activité suspecte ou de méfaits. L'organisation s'est formellement engagée à veiller à ce que tous les membres du personnel et les volontaires aient un moyen sûr, fiable et confidentiel de rendre compte d'activité suspecte. Lorsqu'il y a soupçon de corruption, et ainsi qu'il est inscrit dans la politique d'alerte éthique, l'employé ou le volontaire peut contacter leur responsable ou leur Directeur de division ou enfin le Directeur régional. Si ceci n'est pas pratique ou pas faisable, il faut alors contacter le responsable des ressources humaines à Londres ou le/la Directeur-rice général-e.

1. Cette politique doit être lue de concert avec les politiques et directives de l'IPPF sur l'alerte éthique, les relations publiques, les dons et cadeaux, la fraude et la transparence, car elles sont toutes complémentaires.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, mai 2012

POLITIQUE 3.12

3.12 LUTTE CONTRE LA FRAUDE

1. Introduction

1.1. Il incombe à l'IPPF de s'assurer qu'elle agit dans le meilleur intérêt de ses client-e-s et de ses soutiens à tout moment. Ceci inclut la nécessité de veiller à ce que ses ressources soient employées efficacement aux causes auxquelles elles ont été affectées et qu'elles ne soient donc pas gaspillées ni détournées suite à des activités frauduleuses.

1.2. C'est pourquoi cette responsabilité est ensuite dévolue à tous les employé-e-s et volontaires du Secrétariat et des Associations membres de l'IPPF.

1.3. La fraude se définit par des actes tels la tromperie, la corruption, la contrefaçon, l'extorsion, le vol, la conspiration, le détournement de fonds, la représentation fausse, la dissimulation de faits matériels et la connivence. Elle implique d'habitude le fait de priver quelqu'un de quelque chose en le trompant ou d'obtenir quelque chose par tromperie, que ce soit en le volant, en détournant des fonds ou d'autres ressources ou en commettant des délits plus complexes comme la falsification comptable et la fourniture de fausses informations. La fraude dépasse le seul cadre du profit pécuniaire et matériel pour inclure les biens incorporels comme le statut et l'information.

1.4. La fraude peut être perpétrée non seulement à l'encontre de l'IPPF mais aussi en faveur de l'IPPF, par exemple en amenant les donateurs à financer des activités non existantes ou en rendant compte de la même activité à plusieurs donateurs. L'IPPF ne tolère et ne tolèrera aucune fraude que ce soit à son encontre ou en sa faveur.

2. Politique

2.1. L'IPPF fera preuve d'une tolérance zéro en ce qui concerne la fraude, quel qu'en soit le genre ou quelle qu'en soit la circonstance, qu'elle soit perpétrée par un volontaire, un membre du personnel, un sous-traitant, un associé ou un client. La fraude à l'encontre de l'IPPF réduit la somme des fonds destinés à la mise en place de ses programmes, ébranle son fonctionnement, et compromet son développement durable en détournant les contributions de ses donateurs.

2.2. La détection et la prévention de la fraude sont de la responsabilité de chacun et non seulement des dirigeants.

2.3. Tout membre du personnel doit être protégé par des politiques locales de lancement d'alertes ou de gestion des griefs.

2.4. Tout employé dont on aura constaté l'implication dans des activités frauduleuses doit s'attendre à être licencié pour faute grave conformément à la politique et la législation locales.

2.5. Il est accepté que le statut juridique de la fraude diffère selon les pays et que la réponse légale à un cas de fraude doit tenir compte de ce contexte juridique.

2.6. Nonobstant le paragraphe 2.5 ci-dessus, toute personne (employé ou autre) ou organisation impliquées dans un cas de fraude sera renvoyée devant la justice (locale) lorsque cela est approprié.

2.7 **Prévention du financement du terrorisme**

L'IPPF est pleinement déterminée à ne pas financer, ou à ne pas recevoir de fonds de terroristes et d'organisations terroristes. Elle a introduit et inscrit à ses politiques et pratiques des actions visant à s'assurer que la Fédération prend des mesures de prévention de toute implication quelle qu'elle soit avec le terrorisme. L'IPPF prend ces mesures afin de s'assurer aussi qu'elle est en pleine conformité avec la règlementation bancaire et les conditions et exigences de conformité des donateurs.

Ces mesures sont les suivantes :

iv. L'engagement à effectuer des recherches sur : la fonction achat et passation de marchés (fournisseurs existants et potentiels compris) ; les membres du personnel de l'IPPF – existants et nouveaux (dans le cadre du processus de vérification pré-embauche des références fournies par les candidats) ; les partenaires, donateurs et Associations membres ; et ce par rapport aux bases de données externes suivantes :
   - Système de gestion des subventions (SAM) - une base de données du gouvernement américain
   - Ressortissants spécifiquement désignés (SDN) - une base de données du gouvernement américain
   - Liste du Comité des sanctions du Conseil de Sécurité des Nations Unies
   - Toute autre base de données pertinente conformément aux désidératas des donateurs externes ou du gouvernement britannique.
     Ces bases de données dressent une liste d'individus et d'organisations interdits de tout commerce avec des organisations nationales ou internationales suite à des violations des règlements pour implication terroriste.

v. L'identification, dans les principes et procédures d'achat et de passation de marchés de l'IPPF, du risque de financement du terrorisme ainsi que la nécessité d'effectuer une diligence raisonnable visant à limiter ce risque.

vi. L'inclusion d'une disposition de prévention du terrorisme en 2016 dans les accords de financements restreints et non restreints pour tou-te-s les bénéficiaires ; le risque de financement du terrorisme sera inclus dans le registre des risques de l'IPPF et fera l'objet d'un suivi.

   Si des liens avec une activité terroriste venaient à être découverts au sein de l'activité achat/passation de marchés et des mécanismes de financement et ou parmi des volontaires ou des membres du personnel de l'PPF, des mesures correctives appropriées seront prises en conformité avec la législation locale. L'IPPF reconnait qu'en conformité avec les obligations juridiques des états, une telle législation doit être en conformité avec le droit international en général et les droits humains internationaux en particulier. Veuillez-vous référer à la section « mise en œuvre » de la politique de lutte contre la fraude de l'IPPF pour obtenir plus de précisions sur le protocole approprié à suivre afin de répondre à une telle situation.

3. Mise en œuvre

Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF ont des rôles distincts à jouer dans la mise en place de cette politique.

3.1 Chacun des bureaux du Secrétariat de l'IPPF et chaque Association membre vont:

3.1.1. Avoir un plan de lutte contre la fraude et veiller à ce qu'il soit efficacement mis en place. Ce plan fournira des renseignements détaillés sur la manière dont l'organisation, rend compte et répond aux, et enquête sur les allégations de fraude. Il est très important de tenir compte de la situation légale et réglementaire locale en matière de fraude et d'intégrer cette dimension dans le plan de lutte contre la fraude. Ce dernier devra contenir des informations sur les points suivants : portée du plan ; synthèse de la politique de lutte contre la fraude ; obtention et recueil de preuves ; politiques de ressources humaines pertinentes dont on tiendra compte lors d'une enquête sur un/des employé(s) ; lignes hiérarchiques et de communication ; rôles et responsabilités ; conseils sur l'implication de la police ; approche relative à l'évaluation de l'impact et la façon de tirer des enseignements de ce type d'affaires. La démarche du Secrétariat en ce qui concerne la mise en place de la politique est exposée dans les orientations fournies par le secrétariat en cas de fraude.

3.1.2. Maintenir un registre des fraudes où sont consignés les détails de toutes les fraudes présumées. Le registre contiendra au minimum des informations sur les points suivants : date de la fraude ; nature de la fraude ; renseignements sur les personnes impliquées ; valeur de la fraude ; résultats de l'enquête avec informations sur l'éventualité de poursuites.

3.1.3 Être responsable du compte rendu de la fraude à l'échelon local, en conformité avec la législation locale.

3.1.4 Mettre en œuvre une procédure efficace de gestion des risques de fraude. C'est à dire l'identification des principaux risques de fraude et l'évaluation de la possibilité de leur occurrence et de leur impact. Pour qu'il y ait fraude, il faut que les 4 éléments suivants soient réunis : des personnes pour commettre la fraude ; des biens à acquérir de manière frauduleuse; l'intention de commettre la fraude ; l'occasion de commettre la fraude. La détection et la prévention de la fraude répondent à ces éléments grâce à l'application de diverses mesures, à savoir : des contrôles internes appropriés- y compris procédures de recrutement, contrôles physiques et contrôles visant à détecter et punir les fraudeurs - mais aussi la promotion d'une culture éthique contre la fraude.

3.1.5 Veiller à ce que la culture organisationnelle encourage et facilite la détection et la prévention de la fraude. A tous les niveaux de l'organisation, les dirigeants de l'IPPF doivent montrer que la fraude est inacceptable et que des mesures sérieuses seront prises à l'encontre de leurs auteurs. L'action et le discours des dirigeant-e-s de l'organisation donnent aux membres du personnel la confiance de rendre compte des cas de fraudes qu'ils/elles pourraient, ou auraient pu, constater tout en les dissuadant de commettre un tel délit.

3.1.6 Toute tentative de fraude visant le Secrétariat ou les liquidités et/ou produits transférés aux Associations membres par le Secrétariat doivent faire l'objet d'un

rapport à l'adresse électronique suivante : (fraud@ippf.org) ainsi qu'au/à la Directeur-rice général-e. Cette adresse fait l'objet d'une veille continue par le Bureau de Londres de l'IPPF. Les conclusions des cas de fraude dont il aura été rendu compte seront rapportées au/à la Directeur-rice général-e.

4.8 . Le Secrétariat de l'IPPF va utiliser tous les dispositifs disponibles au sein de la Fédération afin de surveiller de façon régulière et constante la mise en œuvre et la mise à jour de la déclaration politique. Des ressources adéquates seront attribuées à la mise en œuvre de cette politique qui bénéficiera aussi de l'appui du Secrétariat.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, novembre 2014

Amendée par le Conseil de gouvernance, mai 2016

POLITIQUE 3.13

3.13 LUTTE CONTRE LA CRIMINALITE FINANCIERE

1. Contexte et objet

1.1. L'IPPF est fière du travail qu'elle réalise dans le monde entier et elle s'est engagée à veiller à ce que les normes les plus exigeantes soient appliquées dans la prévention contre la criminalité financière dans l'ensemble des régions où elle opère.

1.2. La politique de l'IPPF pour lutter contre la criminalité financière a pour but :

a) de mettre en lumière les formes de criminalité financière dont l'IPPF peut être la cible et/ou auxquelles elle peut être exposée ;

b) d'éviter, autant que faire se peut, que l'IPPF soit utilisée pour commettre des délits financiers ;

c) de se conformer aux conditions légales applicables ;

d) de veiller à ce que les mesures les plus appropriées soient prises par l'IPPF pour identifier et limiter au maximum les risques liés à la criminalité financière.

2. Déclaration

2.1. L'IPPF ne tolère aucune activité criminelle, quelle qu'elle soit. La réputation de l'IPPF est fondée sur le fait de faire ce qui doit être fait, et l'IPPF est engagée à s'assurer qu'elle respecte toutes les lois et réglementations applicables à son action et à son travail.

2.2. L'IPPF attend également de la part de ses Associations membres et partenaires de collaboration qu'ils aient des normes tout aussi exigeantes et qu'ils ne tolèrent aucune forme de criminalité financière.

3. Champs d'application

3.1. La politique de lutte contre la criminalité financière de l'IPPF s'applique à tous les membres du personnel, administrateur-rice-s, volontaires, et autres parties (fournisseurs / donateurs, etc.) travaillant avec l'IPPF ou contribuant à ses activités.

3.2. Dans la présente politique, le terme « IPPF » renvoie à l'ensemble de ses Associations membres et partenaires de collaboration.

3.3. La politique de lutte contre la criminalité financière de l'IPPF couvre son engagement à limiter au maximum les risques de délits financiers suivants, à éviter de tels actes et à prendre des mesures qui s'imposent concernant:

a) Le blanchiment d'argent

b) Le financement du terrorisme

c) La corruption & le trafic d'influence

d) La fraude

e) Les sanctions financières

f) Le contrôle des exportations

4. Définitions

4.1. Dans son acception générale, la criminalité financière comprend l'ensemble des délits impliquant le détournement illégal à son propre profit et/ou usage personnel de biens appartenant à autrui. Cela peut impliquer le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, des transactions illégales pour lesquelles des sanctions financières sont applicables, l'exportation illégale de biens là où des dispositions de contrôle des exportations sont applicables, ainsi que la corruption, le trafic d'influence et la fraude.

Blanchiment d'argent

4.2. Le blanchiment d'argent est une expression employée pour décrire la dissimulation de fonds provenant d'une activité illégale (par ex. le trafic de drogue, le trafic humain, la fraude, le vol, l'évasion fiscale) en les soumettant à une succession de transactions et d'opérations pour faire disparaître tout trace de leur origine et leur donner l'apparence de fonds acquis légalement ou « propres ». Sont inclus les principaux délits suivants :

- **La dissimulation** – lorsqu'une personne connaît ou suspecte un cas de blanchiment d'argent mais en cache ou en maquille l'existence.

- **L'arrangement** – lorsqu'une personne est impliquée dans un arrangement pour contribuer au blanchiment d'argent.

- **L'acquisition, l'usage, la possession** – lorsqu'une personne tente de tirer profit d'un blanchiment d'argent en acquérant, utilisant ou possédant l'article, produit ou objet concerné.

- **L'alerte** – lorsqu'une personne alerte un individu impliqué ou suspecté dans une affaire de blanchiment d'argent et ce, de telle manière que cela réduit les chances de soumettre l'individu alerté à une enquête, ou bien nuit à l'éventuelle enquête.

4.3. De tels délits ont potentiellement des conséquences très graves. Si, tout bien considéré, il est peu probable qu'un membre du personnel, volontaire, partenaire, donateur, etc. de l'IPPF, ses Associations membres ou partenaires de collaboration puisse commettre l'un ou l'autre de ces quatre principaux délits, ne pas révéler une suspicion ou un cas de blanchiment d'argent est également un délit.

Financement du terrorisme

4.4. Le financement du terrorisme concerne le fait de lever, déplacer, entreposer et/ou utiliser des ressources financières pour le terrorisme et/ou en soutien au terrorisme.

4.5. Il s'agit de fonds provenant de sources légales mais utilisés pour des activités terroristes. La première différence de base entre le financement du terrorisme et le blanchiment d'argent est l'origine des fonds. Le financement du terrorisme utilise des fonds à des fins de déstabilisation politique mais l'argent ne provient pas nécessairement d'activités illégales. Le blanchiment d'argent quant à lui procède toujours d'activités illégales.

4.6. Le délit de financement du terrorisme implique l'offre, la collecte et/ou la réception de fonds avec l'intention ou la connaissance que ces fonds seront utilisés pour mener un acte de terrorisme ou tout autre acte visant à causer le décès ou de graves blessures corporelles. Cela inclut également la collecte ou la réception de fonds avec l'intention ou la connaissance que ces fonds seront utilisés au profit d'un groupe

terroriste. La loi de 2005 sur la justice pénale (infractions terroristes) – *Criminal Justice (Terrorist Offences) Act 2005* – a donné effet à la Convention internationale (ONU) de 1999 pour la suppression du financement du terrorisme. Cela a créé un nouveau délit – le financement du terrorisme- avec un plan permettant aux autorités chargées de faire appliquer la loi de geler et/ou confisquer des fonds utilisés ou destinés à être utilisés en lien avec le délit de financement du terrorisme ou des fonds provenant d'un délit de ce type.

Corruption & trafic d'influence

4.7. L'IPPF définit la corruption et/ou le trafic d'influence par toute pression ou incitation inappropriée exercée :

a) par le paiement de la main à la main et/ou sous forme de cadeaux, déplacements, divertissements, programmes de formation, expérience professionnelle, contribution caritative et sponsoring ;

b) en utilisant une tierce personne comme intermédiaire pour corrompre d'autres personnes

4.8. Dans la plupart des pays, le fait d'offrir, promettre, donner, demander, accepter ou convenir d'accepter un pot-de-vin quel qu'il soit, directement ou indirectement, est un délit pénal.

Fraude

4.9. La fraude consiste en des actes tels que la tromperie, la fraude, la falsification, l'extorsion, la corruption, le vol, la conspiration, le détournement, la fausse déclaration, la dissimulation de faits matériels et la complicité. Elle implique en général le fait de priver une personne de quelque chose par la ruse, soit par un acte de vol, soit par une mauvaise utilisation de fonds ou autres ressources, ou encore par des actes délictueux plus complexes tels que la fausse comptabilité et la communication de fausses informations. La fraude ne se limite pas aux seuls avantages pécuniaires ou matériels et inclut des avantages immatériels tels que le statut et l'information.

Sanctions financières

4.10. Les sanctions financières sont les restrictions mises en place par les organisations, Etats et/ou pays tels l'Organisation des Nations unies (ONU), L'Union européenne (UE), le Royaume-Uni (R.U.), Les Etats-Unis (USA), etc. En général, les sanctions financières sont imposées pour :

a) contraindre une organisation, un pays ou des individus au sein d'une organisation ou d'un pays à changer totalement ou partiellement de comportement en augmentant leurs coûts jusqu'à ce qu'ils décident de renoncer à leurs agissements en cause ;

b) contraindre une cible en lui refusant l'accès aux ressources dont elle a besoin pour continuer à agir de manière délictueuse, ce qui inclut le financement du terrorisme ou la prolifération nucléaire ;

c) signifier son désaccord, stigmatiser et potentiellement isoler un pays, une organisation ou un individu et ce, à l'échelle nationale et/ou internationale ; et/ou

d) protéger la valeur de biens qui ont été détournés d'un pays jusqu'à ce qu'ils soient rapatriés.

4.11. Les sanctions peuvent viser des individus, des organisations ou des pays et :

a) limiter la provision de certains services financiers ;

b) restreindre l'accès à des marchés financiers, fonds et ressources économiques.

4.12. La violation de sanctions est un délit pénal qui, dans le cas les plus graves, peut conduire à des peines d'emprisonnement allant jusqu'à sept ans.

Contrôle des exportations

4.13. Le contrôle des exportations renvoie essentiellement à un réseau de réglementations qui régissent et régulent le transport ou le transfert, par tout moyen, de produits contrôlés.

4.14. Lorsqu'elle importe ou exporte des produits, l'IPPF doit considérer s'ils relèvent de mesures de contrôle de régulation, quelles qu'elles soient. Si tel est le cas, l'IPPF peut avoir à faire une demande d'autorisation aux autorités concernées pour importer et/ou exporter ces produits et ce, avant de procéder à leur importation et/ou exportation.

4.15. Exporter sans autorisation des marchandises contrôlées visées par une ordonnance d'interdiction quelle qu'elle soit est considéré comme illégal.

5. Principes directeurs

5.1. Cette politique reflète l'engagement de l'IPPF à prévenir, détecter et gérer les actes relevant de la criminalité financière.

5.2. Les principes fondamentaux présentés ci-après fournissent à l'IPPF une direction et une orientation générales pour ébaucher des procédures couvrant la prévention, la détection et la gestion d'actes relevant de la criminalité financière.

5.3. L'IPPF n'a aucune tolérance pour les actes de criminalité financière tels le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, la corruption et le trafic d'influence, ou la fraude et ce, indépendamment de leur nature, des circonstances et du fait qu'ils impliquent des volontaires, des membres du personnel, des sous-traitants, de partenaires ou des client-e-s.

5.4. L'IPPF est engagée à garantir la conformité de ses diverses fonctions et/ou activités avec les sanctions financières et/ou le contrôle des exportations susceptible d'être mis en place par les organisations et/ou pays dans les régions dans lesquelles elle travaille.

5.5. La criminalité financière à l'encontre de l'IPPF engage ses fonds et l'expose à un risque élevé pour sa réputation qui pourrait empêcher d'assurer les programmes, nuire à son bon fonctionnement et compromettre le développement durable en la privant des contributions des donateurs.

5.6. L'IPPF est engagée à prévenir, décourager et détecter le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, le trafic d'influence, la corruption, et la fraude.

5.7. L'IPPF ne paye ni n'utilise pas de tiers pour verser des pots-de-vin ou proposer d'autres incitations inappropriées à qui que ce soit ou pour quoi que ce soit, et elle n'accepte aucun pot-de-vin ni incitation inappropriée.

5.8. L'IPPF ne s'engage dans aucune forme de trafic d'influence ou de corruption, et n'en encourage aucune forme, que ce soit indirectement ou autrement.

5.9. La fraude en faveur de l'IPPF nuit à sa réputation et à sa capacité à attirer les donations éthiques.

6. Mise en œuvre

6.1. Le Secrétariat de l'IPPF devrait employer tous les systèmes disponibles au sein de la Fédération pour assurer un suivi périodique régulier de la mise en œuvre de la Politique de lutte contre la criminalité financière et faire un rapport à la gouvernance des incidences liées à la criminalité financière pouvant être détectées et des mesures prises depuis.

6.2. La mise en œuvre de cette politique devrait être correctement dotée en ressources et soutenue.

6.3. L'IPPF doit encore revoir et consolider toutes les autres politiques existantes telles que les politiques en matière de protection, la Politique de l'IPPF de lutte contre la corruption, let les lignes directrices du Secrétariat relatives à la politique de lutte contre la fraude , la politique d'achat, pour veiller à ce que les contrôles adéquats soient intégrés afin de protéger l'IPPF contre la criminalité financière. Cela inclut, sans toutefois s'y restreindre, l'engagement de l'IPPF à :

a) désigner des points relais à tous les échelons, pour permettre une supervision de la mise en œuvre de la politique de lutte contre la criminalité financière ;

b) consolider les systèmes existants afin de prévenir, reconnaître, enquêter et rapporter toute violation de la politique de lutte contre la criminalité financière au sein de l'IPPF. Cela inclura, entre autres :

- accroître la sensibilisation à la criminalité financière, sa prévention, sa détection et sa gestion au sein de l'IPPF ;
- améliorer les processus de sélection des administrateur-rice-s, employés, membres/partenaires, donateurs et fournisseurs en tenant compte des listes de sanctions spécifiques publiées par les gouvernements clefs ;
- soumettre à des obligations de diligence renforcée les associés évalués comme à haut risque telles les personnes politiquement exposées occupant de hautes fonctions ;
- continuer à prendre des mesures préventives adéquates pour faire respecter les restrictions dues à une sanction imposée par un pays ou une organisation tels le Royaume-Uni, l'Union européenne, les Etats-Unis, l'ONU, etc. dans nos échanges avec les Associations membres, partenaires de collaboration, donateurs, fournisseurs, etc. ;
- veiller à ce qu'une formation adéquate soit dispensée aux membres du personnel et points relais clés, afin qu'un suivi permanent des contrôles internes soit assuré pour prévenir, détecter et gérer convenablement toute incidence liée à la criminalité financière ;

- obtenir tout type d'autorisation et/ou certification susceptible d'être nécessaire pour continuer à travailler dans les pays soumis à des sanctions et à importer/exporter des produits contrôlés à l'intérieur ou l'extérieur des zones géographiques où l'IPPF opère.

6.4. Les mesures de l'IPPF liées à la corruption seront régies par la *Politique de lutte contre la corruption* de l'IPPF.

6.5. Les mesures de l'IPPF liées à la fraude seront régies par la *Politique de lutte contre la corruption de l'IPPF* et les lignes directrices du Secrétariat relatives à la politique de lutte contre la fraude.

6.6. L'IPPF tient à jour une documentation adéquate comme preuve du système de contrôle interne utilisé pour soutenir la *politique de lutte contre la criminalité financière*.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2019

POLITIQUE 3.14

3.14 RECOUVREMENT DES COÛTS

Contexte et objet

a) L'IPPF est un mouvement de la société civile, géré à l'échelon local, présent à l'international, qui offre et facilite des services et défend la santé et les droits sexuels et reproductifs de toutes et tous, en particulier les pauvres et les personnes mal desservies et vulnérables.

b) Le mouvement de l'IPPF, constitué d'institutions gérées à l'échelle locale, porte notre mission et notre vision visant à garantir que chacun-e puisse faire librement ses choix en matière de sexualité et de bien-être, dans un monde sans discrimination.

c) Afin d'accélérer sa capacité à générer davantage de fonds restreints et non restreints pour tenir ses engagements stratégiques, l'IPPF s'était fixée un objectif ambitieux de doublement des revenus générés par le Secrétariat d'ici 2022. Afin d'atteindre cet objectif, l'IPPF mettait récemment au point sa stratégie mondiale de génération de revenus proposant des approches commerciales en matière de génération de revenus et de durabilité à long terme. Ces approches mettent l'accent sur l'excellence opérationnelle, la valorisation des financements existants, le renforcement de la compétitivité interne de l'IPPF grâce à l'amélioration des systèmes et processus, et la mobilisation de l'expertise de la Fédération afin de développer plus encore les revenus générés par les Associations membres.

d) Toutefois, la réalité actuelle est que l'IPPF, dont bon nombre de ses Associations membres, dépend encore largement des financements non restreints provenant de gouvernements donateurs et de fondations pour soutenir les programmes essentiels, les infrastructures et les systèmes organisationnels, notamment la gestion globale des subventions et la conformité. De ce fait elle n'a pas vraiment encore élaboré d'approche commerciale à l'égard de la gestion de projets.

e) Parallèlement, au fil des ans, la proportion de financement restreint/de projet n'a cessé d'augmenter, tandis que le niveau des financements non restreints demeurait globalement stagnant. En 2018 par exemple, le total des produits du Secrétariat s'élevait à $112 millions, dont $57,8 millions non restreints et $52,2 millions restreints. Sur le total des produits restreints, l'IPPF récupérait environ 7 % en tant que charges indirectes soit $3,8 millions, ce qui représente 3,4 % du revenu annuel total du groupe. Cela démontre que l'IPPF n'a pas été en mesure de facturer ses « coûts réels» aux divers projets financés.

f) Afin d'améliorer la compétitivité de l'IPPF et d'assurer la durabilité/viabilité à long terme de l'organisation, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité opérationnelle qui, entre autres, nécessite d'élaborer une approche cohérente et transparente pour planifier et tenir compte des coûts programmatiques et de soutien.

g) Pour ce faire, l'IPPF est en train de développer un modèle transparent de recouvrement des coûts pour tous ses programmes, reposant sur une analyse des coûts, afin de garantir le recouvrement intégral des coûts auprès des différents projets.

h) Cette politique de recouvrement des coûts permettra à l'IPPF de faire preuve d'une plus grande transparence dans l'utilisation et la valeur ajoutée des financements non restreints et restreints, notamment le rôle que joue chaque type de financement dans

la viabilité organisationnelle, et permettra également d'offrir une meilleure réponse aux exigences de conformité et de contrôle des donateurs.

i) Cette politique **permettra de démontrer de manière simple et explicite** l'obligation pour l'IPPF de veiller à ce que les ressources non restreintes ne soient pas utilisées pour subventionner la mise en œuvre de projets financés et que l'utilisation de fonds restreints est optimisée pour atteindre les résultats stratégiques et les priorités de la Fédération.

Champs d'application

j) La politique de recouvrement des coûts doit conduire l'IPPF vers un recouvrement à 100 % des coûts du Secrétariat associés à ses programmes/initiatives découlant de projets financés.

k) La politique de recouvrement des coûts de l'IPPF s'applique à l'ensemble du Secrétariat unifié.

l) En ce qui concerne les Associations membres, le recouvrement des coûts sera optimisé à l'aide de leurs propres politiques de recouvrement des coûts. Le Secrétariat élaborera des conseils et orientations qui permettront aux Associations membres démunies d'une politique de recouvrement des coûts d'élaborer une telle politique.

Principes directeurs

I. Les principes clés sous-tendant la Politique de recouvrement des coûts sont les suivants :

II. Simplicité

III. Transparence

IV. Équité

V. Pérennité / viabilité

VI. Rapport qualité / prix

VII. Meilleure prise en charge des priorités non financées.

Définition

m) Le recouvrement intégral des coûts consiste à obtenir un financement de, ou à « recouvrer », l'ensemble des coûts, soit les coûts directs des programmes et les charges indirectes associées. Toute organisation — qu'elle soit associative, publique ou privée — doit recouvrer ses coûts pour : rémunérer son personnel ; financer ses fonctions support, sa gouvernance et sa levée de fonds ; proposer ses services et ses produits, planifier son avenir et veiller enfin à poursuivre le développement de ses activités et la prestation de ses services.

n) Deux principaux types de coûts doivent être pris en compte lors du calcul du recouvrement intégral des coûts :

   i) Les charges directes sont celles qui sont directement imputables au programme : personnel, assistance technique, suivi de projets, achat d'équipement et de fournitures, et toute autre activité du projet.

   ii) Les charges indirectes sont des coûts de soutien qui sont répartis entre les programmes et ne peuvent pas être directement attribués à la mise en œuvre

d'activités spécifiques de programmes/projets : gestion, gouvernance et supervision, stratégie et planification, formation, audit et enquêtes, développement de programmes, systèmes et communication. Ces coûts sont essentiels à la viabilité de l'organisation et soutiennent des fonctions et des investissements essentiels.

Déclaration de politique

o) La politique de recouvrement des coûts de l'IPPF vise à faire progresser l'IPPF vers un recouvrement à 100 % des coûts associés à la mise en œuvre de tous les programmes financés et priorités stratégiques. Chaque projet financé devra donc recouvrer ses coûts directs et indirects.

p) Une analyse annuelle du coût des travaux entrepris par le Secrétariat permettra d'établir la répartition (en %) des coûts à recouvrer via les coûts directs ou les frais généraux. C'est ce qu'on appelle le taux de recouvrement des coûts. Celui-ci sera calculé et suivi à l'aide d'une moyenne glissante de trois ans des dépenses historiques du Secrétariat.

q) Toutes les propositions de projet (restreints ou non) élaborées et soumises au cours de l'exercice utiliseront le taux de recouvrement des coûts de l'exercice.

r) Un taux de recouvrement des coûts inférieur dans le cadre d'une proposition de projet quelle qu'elle soit nécessite l'approbation de l'équipe de direction.

Mise en place

s) Le/La contrôleur financier de l'IPPF est comptable de la mise en œuvre de la politique de recouvrement des coûts.

t) Il incombe à toutes les équipes du Secrétariat unifié d'assurer un recouvrement adéquat des coûts pour leurs équipes respectives **:** développement de propositions, mise en œuvre du cadre stratégique, fonctions support.

u) La Politique de Recouvrement des coûts s'applique à tous les programmes / projets financés, qu'il s'agisse de financements restreints ou affectés.

v) Le recouvrement des coûts est surveillé sur un base annuelle, tant à l'échelon budgétaire qu'à l'échelon du recouvrement réel, afin d'assurer des taux d'absorption adéquats pour tous les projets financés.

w) La Politique de recouvrement des coûts est appliquée conformément aux critères de recouvrement des coûts et d'admissibilité des donateurs. Certains des modèles de recouvrement des coûts comprennent notamment :

I. Projets dont le donateur stipule un taux fixe de charges indirectes. Dans ce cas, ce % fixe est utilisé pour couvrir les coûts de soutien du Secrétariat et le solde du recouvrement des coûts (selon le % recouvrement des coûts) sera imputé en coûts directs au projet.

II. Dans les cas où le donateur ne prévoit pas de formule pour calculer les charges (indirectes et de soutien), l'IPPF utilise sa propre formule de recouvrement (calculée en 5 b) et recouvre alors les coûts de soutien et directs (dans la mesure du possible) du budget du projet.

III. Projets de type commercial — contrats bilatéraux complexes ou purement commerciaux — rémunérés sur la base des résultats (un contrat de service) : dans ce cas, l'IPPF facture des honoraires permettant d'assurer le

recouvrement intégral des coûts. Cela est essentiel pour s'assurer que des fonds caritatifs ne sont pas utilisés pour subventionner des contrats commerciaux. En outre, une prime de risque doit être incluse pour s'assurer que les fonds non restreints ne subventionnent des contacts commerciaux.

x) Lorsque le Secrétariat doit nécessairement apporter une assistance technique et une surveillance aux Associations membres en vue de faciliter la mise en œuvre d'un programme financé sur des fonds restreints, ce coût supplémentaire est intégré au budget des programmes restreints de l'AM.

y) La mise en œuvre de la Politique exige du personnel du Secrétariat qu'il enregistre systématiquement le temps travaillé par activité, opération et programme.

z) La mise en œuvre de la Politique est étayée par des lignes directrices détaillées incluant la méthodologie de calcul du Taux de Recouvrement et son application à tout programme financé.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en mai 2020

Politique 3.15

3.15 GESTION DE TRESORERIE

1. Contexte et objet

L'objet de cette politique est de définir l'approche de l'IPPF en matière de gestion de trésorerie au sein du Secrétariat unifié.

Le bureau de l'IPPF à Londres sert de canal de redistribution des revenus de l'IPPF perçus de par le monde. Tous les revenus de base non restreints et la plupart des revenus restreints sont perçus à Londres et les versements aux AM et aux autres bureaux du Secrétariat sont effectués à partir de Londres à la demande des bureaux du Secrétariat. La devise fonctionnelle de l'IPPF est le dollar américain, mais la Fédération reçoit des revenus et effectue des paiements dans de nombreuses devises différentes. Elle a des comptes bancaires britanniques en USD, GBP, EUR, AUD, CHF, NOK, DKK, SEK et CAD.

Seuls 10% des fonds de base non restreints en provenance des donateurs sont reçus dans la monnaie fonctionnelle de la Fédération, le US$. Les 90% restants sont versés dans diverses devises étrangères – notamment EUR, AUD, DKK, NOK, NZD, SEK et CAD. Alors que les paiements à partir du bureau de Londres sont effectués dans une variété de devises (par exemple, les salaires des bureaux de Londres en GBP, les frais de bureau du Réseau européen en EUR), la plupart des subventions aux associations membres sont versés en US$ et, lorsque les projets restreints sont pris en compte, environ 40% dans des devises exotiques (principalement en Afrique).

Afin de mieux contrôler la position de change de l'IPPF, cette politique vise à optimiser les rendements des fonds inactifs et à identifier et minimiser le risque de change. Avec cet objectif à l'esprit, cette politique a été élaborée selon les principes suivants :

- l'argent liquide doit être traité comme un actif devant être optimisé pour la réalisation des buts et objectifs caritatifs de l'IPPF
- aucun risque inutile mettant en péril les fonds de l'IPPF ne doit être pris
- seules de simples « meilleures » pratiques de trésorerie seront suivies
- les pratiques de gestion de trésorerie s'appuient sur des stratégies de placements telles qu'énoncées et modifiées de temps à autre dans la politique d'investissement
- les décisions de gestion de trésorerie sont autant que possible centralisées.

2. Objectifs de la gestion de trésorerie

Ainsi qu'il a été mentionné, les deux grands objectifs de la politique de gestion de trésorerie sont les suivants :

2.1. Maximiser les rendements des fonds

La politique de gestion de trésorerie vise à obtenir un retour maximal sur les fonds excédentaires tout en atténuant les risques et en opérant strictement dans le cadre de la politique d'investissement de l'IPPF.

2.2. Identifier et minimiser les risques

L'IPPF fera tout en son pouvoir pour identifier et minimiser ses risques tout en gérant sa trésorerie dans les domaines suivants :

2.1.1 Risque de contrepartie : Le risque de cessation de paiements d'une institution financière (définie ici comme une banque, des émetteurs d'obligations—ou un gestionnaire de portefeuille) qui détient des fonds de l'IPPF.
2.1.2 Risque de liquidité : Le risque pour l'IPPF d'être à cours de liquidité pour faire face à ses obligations quand elles arrivent à échéance.
2.1.3 Risque de change : Le risque lié aux fluctuations des taux de change et à l'impact sur les flux de trésorerie résultant des actifs et passifs détenus en devise non fonctionnelle.
2.1.4 Risque opérationnel : Le risque que les tâches comptables ne soient pas correctement isolées (c'est ainsi par exemple que la démarcation entre les tâches doit être claire afin d'empêcher qu'une seule personne puisse contrôler des ressources substantielles ou avoir un accès non autorisé à des informations sur les comptes). Ajoutons au risque opérationnel comprend également les risques que des livres exacts ne soient pas tenus, que les comptes de caisse ne soient pas régulièrement rapprochés, ou que les activités conçues pour gérer les risques de trésorerie ne soient pas correctement supervisées. Ajoutons enfin les risques de mauvaise gestion des espèces, par exemple le détournement des liquidités.

3. Comment minimiser le risque

3.1. Gestion du risque de contrepartie

Selon le type d'institution ou d'instrument dans laquelle/lequel l'IPPF investit ses fonds, la Fédération pourrait être exposée au risque de contrepartie. Dans la mesure du possible, pour minimiser ce risque, l'IPPF :

- investit ses fonds uniquement dans les institutions qui maintiennent et respectent des politiques d'investissement éthique en conformité avec celles prévues dans la politique d'investissement de l'IPPF. Lors de l'évaluation des principes éthiques, l'IPPF fait :
  - des recherches sur l'internet sur les principes éthiques de l'institution, par exemple sur les sites suivants : www.business-humanrights.org. et www.ethicalconsumer.org
  - procède à un examen des politiques et critères d'investissements spécifiques adoptés par l'institution.
- n'investit pas tous ses fonds dans une seule institution financière / un seul instrument financier.
- s'assure que ses dépôts/placements en obligations/papiers commerciaux ont une cote de crédit élevée (A- ou plus) accordée par au moins deux agences de notation (S&P, Moody's ou Fitch par exemple) conformément à la politique d'investissement de l'IPPF.
- ouvre des comptes bancaires auprès d'institutions financières / banques qui satisfont aux critères ci-dessus.

3.2. Gestion du risque de liquidité

L'IPPF gère les liquidités au sein du Secrétariat, y compris le bureau de Londres, afin de veiller à ce que les paiements soient effectués à temps dans le respect de ses obligations contractuelles et ses devoirs. Elle gère les liquidités afin d'optimiser le rendement des excédents de liquidités, d'assurer le paiement en temps voulu aux Associations membres, à ses partenaires, à ses fournisseurs et ses bureaux, tout en évitant le risque :

- de défaut des paiements à court terme
- de défaillance dans le règlement des contrats de couverture
- d'encourir des frais élevés, en raison du retrait précipité des fonds investis.

L'IPPF envisagera et analysera différentes options afin de :

- mettre en place un système de gestion de trésorerie prêt à l'emploi
- externaliser la fonction ou recruter un-e trésorier-ère et un-e gestionnaire d'investissement afin d'optimiser et d'automatiser davantage ses paiements, sa gestion de trésorerie et ses prévisions de flux de trésorerie.

L'IPPF s'efforcera également de produire des rapports trimestriels consolidés sur les positions de trésorerie, y compris les positions par type de devise et par source de financement (c'est-à-dire non restreintes / affectées /restreintes.) :

3.3. Gestion du risque de change

La gestion du risque de change vise à protéger l'IPPF contre les variations défavorables des taux de change à moyen et long terme. Elle comprend : (i) l'identification des risques de change auxquels l'IPPF est exposée, (ii) l'évaluation et le suivi de l'impact potentiel des risques de change sur la capacité de l'organisation à respecter son budget d'exploitation annuel et (iii) le reporting sur le risque de change.

Stratégies d'atténuation : Afin d'atténuer les risques de change l'IPPF assure :

- la meilleure exécution de la couverture du risque de change, l'IPPF compare les prix entre différentes contreparties approuvées par le Directeur, Finances et Technologie. Une liste des courtiers en devises et des banques utilisés pour la couverture du risque de change figure à l'annexe B. La liste des contreparties pour la couverture du risque de change sera revue régulièrement
- selon l'avis du C-FAR, l'IPPF met en place une ligne de crédit auprès du courtier / cabinet de gestion de changes ayant remporté l'appel d'offres. Les contreparties autorisées aujourd'hui sont listées à l'annexe A
- implique le/la/les administrateur-rice-s désigné-e-s dans l'opérationnalisation du compte de change avec le cambiste choisi.
- fixe les taux budgétaires des années suivantes sur la base de l'avis du courtier/ banque/ cambiste.
- couvrir ses risques de change en identifiant les devises / subventions, en souscrivant des contrats de couverture pour une période maximale de 18 mois, lorsque la Directrice des relations avec les donateurs et de la levée de fonds ou le/la responsable du projet est certain-e des revenus.
- interdit strictement toute opération spéculative sur le marché des devises.
- Lorsque cela est nécessaire, tient à jour le Conseil d'administration et/ou le C-FAR sur :
  - les résultats des mouvements de change et des contrats de couverture
  - les derniers développements et tendances en matière de gestion des changes.
- fait un reporting régulier (trimestriel) à la direction sous forme d'un rapport de gestion de trésorerie et de gestion des investissements incluant :
  - les contrats à termes en cours avec leur position à la valeur du marché
  - une vue d'ensemble des gains / pertes de change réalisés et non réalisés.
  - les transactions au comptant et à terme exécutées lors du dernier trimestre.

Stratégies relatives aux encaissements de subventions : Ci-dessous les principales stratégies qui pourraient être adoptées pour couvrir les risques de change sur les entrées/encaissements des subventions :

- La **couverture naturelle**, c'est-à-dire la compensation des entrées et des sorties dans une devise particulière afin de minimiser l'exposition nette au change, sera toujours la voie privilégiée.

- L'utilisation **de produits dérivés de change**[1] pour réduire (compenser) la position de change de l'IPPF ne se fera que s'il existe un niveau confortable de certitude quant au moment et au montant des risques de change. L'IPPF peut utiliser les produits dérivés de change suivants afin de gérer le risque de change :
  - **FX Spot** (opération de change au comptant) : transaction pour acheter une devise et vendre une autre devise pour une «livraison immédiate » (c'est-à-dire jour+2)
  - **FX Forward** (opération de change à terme) **:** accord entre deux parties pour échanger un montant spécifique de devises à un taux de change spécifié (taux à terme) à une date spécifiée dans le futur.

  Avant de s'engager dans des transactions au comptant ou à terme, des cotations doivent être obtenues aussi vite que possible auprès d'au moins deux contreparties autorisées, suite à quoi l'IPPF exécute l'opération avec la contrepartie la plus compétitive. L'exception à cette règle est le cas où une transaction au comptant est requise pour un paiement dans une devise exotique dans laquelle négocie une seule des contreparties autorisées de l'IPPF.

  Toutes les opérations de change au comptant et à terme doivent être préalablement approuvées par le/la Directeur-rice, gestion financière, ou par le Directeur, Finance & technologie, après examen des devis reçus et en conformité avec les limites de délégation de pouvoirs. Les contrats à terme sont principalement conclus sur les revenus non restreints des donateurs de l'année suivante afin de créer une certitude quant aux taux de change utilisés dans le budget et restreints lorsque cela est possible.

  Stratégies de paiements en devises étrangères : Afin de limiter les transactions bancaires et les coûts de change, les paiements (et les recouvrements) convertis par la banque (opérations automatisées) seront évités car ces transactions sont coûteuses. L'IPPF propose les options suivantes pour effectuer des paiements en devises :
  - Effectuer le paiement via un prestataire de services de paiement en devises spécialisé dans l'exécution de paiements en devises exotiques / illiquides / à spread élevé et mis en place par l'IPPF.
  - Acheter la devise directement via une opération au comptant (traiter avec une contrepartie autorisée) et effectuer ensuite le paiement. Ce processus nécessite normalement un compte bancaire dans la devise de paiement et n'est donc approprié que pour les devises dans lesquelles les montants et / ou la fréquence des paiements sont élevés et où aucune couverture naturelle n'est possible**.**

3.4. Gestion du risque opérationnel

L'IPPF veille à ce que toutes ses activités de gestion de trésorerie soient conformes aux exigences statutaires et réglementaires. L'IPPF veille également à mettre en place des mesures et contrôles adéquats pour se prémunir contre tout risque opérationnel lié à sa fonction de gestion de trésorerie. Les étapes que l'IPPF suit pour gérer le risque opérationnel sont les suivantes :

- Solliciter, en fonction des besoins, des conseils externes auprès d'auditeurs et/ou de conseillers fiscaux ou juridiques.
- Veiller à ce que toute la documentation relative à la gestion de trésorerie – y compris

[1] Un dérivé de change du marché de gré à gré (OTC) est un contrat financier à terme dont le paiement dépend des taux de change (fondés sur le cours au comptant et sur le différentiel de taux d'intérêt — les "points de swap") entre deux devises à un moment donné (présent ou futur).

le détail des relations avec les contreparties, les approbations de paiement et les contrats – soit conservée pour prouver la conformité à cette politique et aux réglementations statutaires.

- Veiller à ce que des contrôles adéquats soient mis en place lors de la publication des bons de réquisitions, des bons de commande et des factures sur les systèmes Oracle/Netsuite de l'IPPF, à savoir : Y seront inclus :
  - Contrôle rigoureux de la position de trésorerie par subvention/projet/source de financement. Tout découvert sera approuvé selon les niveaux d'autorité définis dans le document de délégation de pouvoirs.
  - Un dispositif de « freins et contrepoids » est en place pour veiller à ce que le principe de la double approbation soit opérationnel dans le système/le PGI.
- Maintien des comptes bancaires à Londres dans plusieurs devises, pour permettre une flexibilité en matière de gestion des devises.
- Tous les comptes bancaires du Secrétariat sont rapprochés chaque mois et tous les éléments de non-rapprochement sont examinés et compensés dans un délai de trois mois par l'unité des services partagés et approuvés par le/la responsable du pôle.
- Veiller à ce que tous les bureaux du Secrétariat détiennent une trésorerie suffisante qui devrait généralement couvrir les besoins nets de trésorerie du trimestre suivant.

4. Autorités d'approbation

Compte tenu de la nature hautement spécialisée de ces transactions, seuls les membres de l'équipe suivants peuvent conclure des transactions sur des produits dérivés de change dans la limite de leurs pouvoirs tels qu'ils sont définis et approuvés dans le document de délégation de pouvoirs :

- Directeur-rice, Finance & Technologie
- Directeur-rice, Gestion financière
- Comptables chargés des subventions auprès des Associations membres (transactions en devises au comptant pour les paiements exotiques seulement)

Toute transaction proposée en dehors du mandat et des autorisations de la présente politique de gestion de trésorerie nécessite l'approbation préalable du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR).

5. Révision de la politique

Cette politique est revue tous les deux ans ou à la demande du C-FAR.

Contrôles des versions

Version	Date effective	Date d'examen	Responsable	Date approuvée
Version 1	Début juin 2021	26 mars 2021 (par le Comité des finances, d'audit et des risques)	Directeur - Finance et technologie	Début juin 2021
Version 2	1 décembre 2023	17 novembre 2023 (par le Comité des Finances, d'audit et des risques)	Directeur - Finance et technologie	Novembre 2023

Annexe A - glossaire

Terme	Définition
Devises exotiques	Terme de change pour une devise peu négociée. Une devise exotique est une devise qui est traitée de façon relativement marginale sur le marché des changes. La liquidité de ces devises exotiques est assez faible mais leur volatilité est très forte.
Cours au comptant	Cours du change auquel peut s'effectuer l'échange immédiat de deux devises.
Contrat à termes	Contrat conclu entre une entité et un établissement financier, portant sur l'échange (achat ou vente) d'une quantité donnée d'une monnaie contre une autre monnaie à une date ultérieur donnée et à un cours stipulé d'avance.
Couverture naturelle	Couverture qui résulte naturellement des activités normales d'une entité. Il s'agit d'équilibrer les achats et les ventes réalisés dans la même devise. Par exemple, les revenus reçus dans une devise étrangère et utilisés pour payer les engagements dans la même devise constituent une couverture naturelle.
Trading spéculatif (spéculation financière)	Le trading spéculatif inclut n'importe quelles transactions dérivées (i) pour lesquelles il n'y a pas d'exposition sous-jacente, (ii) qui potentiellement augmentent le risque de change au lieu de le réduire et / ou (iii) qui sont conclues dans le but de générer des profits.

Annexe B – contreparties autorisées (gestion du risque de change)

Corpay
StoneX (devises exotiques)
Barclays bank (BARX)

Adoptée par le Conseil d'administration de l'IPPF en décembre 2021

Amendée et approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2023

Politique 3.16

3.16 INVESTISSEMENT

1. Contexte et objet

1.1. Pendant l'année, l'IPPF détient un excédent de trésorerie lié à ses réserves /fonds affectés, ainsi que des fonds au nom d'une association membre, qui doivent être investis dans les produits d'investissement les plus appropriés afin de maximiser les retours sur investissement en fonction du niveau de risque jugé acceptable aux administrateur-rice-s.

1.2. Cette politique d'investissement souligne les pouvoirs d'investissement des administrateur-rice-s (en conformité avec la Loi de 1977 de l'IPPF), les objectifs d'investissement et le niveau de risque jugé acceptable ; elle définit dans le cadre de la mise en œuvre les stratégies à adopter pour atteindre les objectifs ainsi que les responsabilités des administrateur-rice-s en matière de surveillance des investissements de l'IPPF.

1.3. Soyons clairs, l'IPPF ne cherche pas à constituer un fonds de dotation.

2. Périmètre des pouvoirs d'investissements

2.1. La loi de 1977 ne place aucune conditions ou limites sur les pouvoirs d'investissement de l'IPPF. Parmi les pouvoirs subsidiaires de l'IPPF évoqués dans la loi de 1977, citons :

5. « (8) nommer toute(s) personne(s) (jouissant ou non de la personnalité juridique), qu'il s'agisse d'une banque, d'une société fiduciaire ou d'un membre d'une bourse ou d'un groupement professionnel connu, pour recevoir et conserver en dépôt fiduciaire, au nom de l'IPPF, des biens appartenant à la Fédération ou dans lesquels elle a des intérêts ; exécuter et se charger de tous les actes, titres et transactions qui s'avèrent nécessaires en vertu de ce fonds fiduciaire, et assurer la rémunération du ou des dépositaires ».

2.2. Pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés ci-dessus, l'IPPF souhaite désormais définir cette politique afin d'orienter la manière dont elle souhaite gérer ses investissements à l'avenir.

3. Responsabilités

3.1. Le pouvoir d'investissement des administrateur-rice-s ainsi que leurs devoirs sont définis par l'organisme de réglementation des organismes de bienfaisance en Angleterre et au Pays de Galles (*Charity Commission*). Légalement, il leur appartient de :

1) connaître les pouvoirs d'investissement de leur organisme et agir en fonction de ces pouvoirs
2) faire preuve de prudence et compétence lors de la prise de décisions d'investissement
3) sélectionner des placements en accord avec leur organisme ; soit prendre en compte :
   a) la pertinence de l'investissement, quel qu'il soit, pour l'IPPF

b) la nécessité de diversifier les investissements.

4) prendre conseil auprès de quelqu'un ayant l'expérience des questions de placements à moins que les administrateur-rice-s soient d'avis qu'il existe une bonne raison de s'écarter de cette opinion professionnelle, avis qui sera documenté et approuvé en accord avec les procédures de gouvernance pertinentes.

5) respecter les exigences légales applicables si elles/ils ont l'intention de faire appel à quelqu'un pour gérer les investissements en leur nom

6) Revoir les investissements régulièrement, au moins deux fois par an.

7) expliquer la politique d'investissement dans le rapport annuel du Conseil.

4. Objectifs de placement

4.1. Les objectifs d'investissements de l'IPPF sont d'/de :

1) Avoir assez de liquidités pour gérer les besoins de trésorerie au jour le jour

2) Veiller à ce qu'il y ait toujours assez de trésorerie pour répondre aux besoins financiers immédiats et à court terme (c.-à-d. trois mois).

3) Investir les fonds à court terme identifiés sur la base des schémas antérieurs d'entrées et de sorties de fonds, tels que définis dans les prévisions de flux de trésorerie, dans des produits à court terme à faible risque qui maintiennent et améliorent la valeur des fonds investis.

4) Investir des fonds à plus long terme (tels que ceux détenus pour le compte d'une association membre) afin de maximiser le rendement des investissements par le biais d'intérêts, de dividendes, d'appréciation du capital, etc., selon le niveau de risque acceptable (tel que défini dans cette politique) sur une base à plus long terme.

5) Investir dans des produits simples qui non seulement peuvent gérer les risques financiers pris par l'IPPF, mais qui minimisent également le risque de réputation, c'est-à dire ne pas investir dans certains types de produits/sociétés pouvant être en conflit avec la vision, la mission et les objectifs déclarés de la Fédération.

5. Définition du risque et orientation de la politique

5.1. L'inhérence du risque est inéluctable et acceptée mais ce risque doit être géré. L'IPPF est consciente des risques suivants et explicite sa politique pour chacun d'entre eux :

1) Le **risque de contrepartie** est le risque qu'une société avec laquelle l'IPPF exerce des activités d'investissement (par exemple, une banque ou un gestionnaire de portefeuille) manque à ses obligations contractuelles.

Afin de se prémunir contre de tels risques, l'IPPF n'investira qu'avec des banques1 et des gestionnaires de fonds qui sont correctement réglementés (c'est-à-dire en pleine conformité avec leurs exigences réglementaires juridictionnelles).

2) Tout investissement est porteur de risques (**risque d'investissement),** le placement pouvant générer un faible rendement ou une partie (ou la totalité) du montant investi pouvant être perdue. L'appétence au risque de l'IPPF est faible. Toutefois, lorsque l'IPPF investit à plus long terme dans un fonds d'investissement, certains investissements à risque moyen à élevé seront autorisés afin d'accroître da possibilité d'un retour sur investissement supérieur, mais uniquement lorsque le risque est diversifié dans le cadre d'un portefeuille équilibré (en termes de sécurité et niveau de retour).

3) Le **risque de change** tient à la détention d'investissements dans des devises autres que la monnaie fonctionnelle de l'IPPF.

L'IPPF investira ses actifs dans la devise dans laquelle ils sont initialement libellés à moins qu'il n'y ait une condition (par exemple d'un donateur) demandant qu'un un solde de trésorerie excédentaire soit détenu dans une autre devise.

4) Le **risque de taux d'intérêt** peut entraîner une baisse de la valeur réelle du capital de l'investissement.

L'IPPF minimisera son exposition à la détention de produits à revenu fixe à long terme dans l'environnement actuel de taux d'intérêt bas pour éviter une baisse de valeur en termes réels.

6. Appétence au risque

6.1. Les administrateur-rice-s définissent leur appétence au risque qui déterminera les placements.

6.2. L'appétence au risque prend en compte les catégories de risques définies à la clause 5 de ce document.

6.3. L'état d'appétence au risque comprend :

1) priorisation des risques sur la base de leur impact et de leur probabilité.
2) l'attitude des administrateur-rice-s (soit leur appétence au risque) envers ces risques.
3) les procédures de contrôle que l'IPPF adopte pour atténuer ces risques.
4) la tolérance au risque financier, soit la capacité de l'IPPF à absorber toute baisse de valeur de leurs placements.
5) la somme disponible à investir.

7. Stratégie de placement

7.1. L'IPPF appuie sa stratégie d'investissement sur ses besoins de liquidité, comme en témoigne sa prévision de trésorerie consolidée. Les liquidités excédentaires par rapport à trois mois de besoins de trésorerie peuvent être investies dans des produits à court terme à faible risque où le capital sera maintenu. Ces produits comprennent :

1) Comptes de dépôts à court terme.
2) Fonds à terme fixe garantis par la Banque (notation A-AAA)
3) Bons du Trésor et obligations émis par des gouvernements hautement notés (notation A-AAA)

L'annexe A explique les notations et donne des exemples de notations actuelles de produits.

7.2. Pour les actifs à plus long terme, l'IPPF peut désigner un gestionnaire de fonds qui investira dans un portefeuille avec un objectif de retours à long terme. Lorsqu'un accès instantané aux fonds placés est nécessaire, une marge et une facilité de crédit seront ouvertes sur ces fonds. Afin d'avoir un portefeuille équilibré et une certaine dose de flexibilité, le portefeuille d'investissement cible les allocations d'actifs suivantes :

Classe d'actifs	Allocation stratégique	Fourchette de négociation autorisée
Liquidités	5%	+/- 5%
Fonds propres	60%	+/- 10%
Revenus fixes et actions préférentielles	35%	+/- 10%

8. Considérations sociales, environnementales et éthiques

8.1. Tout en veillant à l'éventail général d'investissements listés à la clause 6.2 ci-dessus, les administrateur-rice-s de l'IPPF peuvent, de temps à autre, imposer des restrictions et / ou suggérer des domaines dans lesquels investir.

8.2. Les administrateur-rice-s de l'IPPF ont décidé de ne pas détenir directement ou indirectement de produits d'investissement2 dans des sociétés impliquées dans des activités liées :

1) à la fabrication, la distribution et la vente d'armes et d'armes à feu ;
2) au jeu et aux paris
3) aux combustibles fossiles comme le charbon, le pétrole et le gaz
4) au tabac.

8.3. Les administrateur-rice-s de l'IPPF ont décidé de ne pas détenir de participation directe ou indirecte dans des sociétés dont l'implication dans des pratiques contraires à l'éthique est avérée, par exemple :

1) La traite des êtres humains
2) Le travail des enfants
3) La corruption
4) Le blanchiment d'argent
5) Financement du terrorisme
6) Le fait de soutenir ou de traiter avec des individus / organisations / pays soumis à des sanctions.

8.4. Les administrateur-rice-s de l'IPPF ont également décidé, dans la mesure du possible, de rechercher activement à investir dans :

1) des sociétés qui promeuvent l'égalité des genres et plus spécifiquement la représentation des femmes dans les rôles de leadership
2) les sociétés d'énergie renouvelable
3) d'autres entreprises respectueuses de l'environnement et contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

8.5. L'IPPF fera tous ses efforts pour veiller à ce que les conditions listées aux articles 7.2, 7.3 et 7.4 soient respectés. Si des infractions sont détectées, l'IPPF désinvestira dès que possible et prendra des mesures correctives afin d'éviter que ces violations ne se reproduisent.

9. Mise en place

9.1. Le Conseil d'administration ou le Comité par lui nommé :

1) revoit cette politique d'investissement tous les deux ans.

2) examine périodiquement la stratégie d'investissement et surveillera les activités d'investissement par rapport à la politique
3) considère avec attention si le personnel de l'IPPF dispose des compétences spécifiques à la gestion d'investissements ou s'il est plus efficace d'utiliser un gestionnaire de portefeuille
4) si nécessaire, peut superviser un processus formel d'appel d'offres afin de nommer un-e ou plusieurs gestionnaires de portefeuille qui agira-ont soit à titre consultatif, soit avec discrétion, afin de prendre les décisions d'investissements de l'IPPF au nom des administrateur-rice-s dans le respect de la politique d'investissement.
5) approuve la déclaration de politique dans le cas où des pouvoirs discrétionnaires seraient accordés à un gestionnaire de portefeuille.

9.2. Conformément aux orientations données, la direction :

1) coordonne la gestion quotidienne des investissements, y compris l'ouverture et la mise en place de comptes d'investissement, gère l'appel d'offres et la sélection des gestionnaires de portefeuille et prend toutes autres mesures nécessaires en matière de gestion des investissements.
2) approuve, avec les gestionnaires de portefeuille, les benchmarks et objectifs appropriés à l'évaluation de performance.
3) reçoit des rapports réguliers de la part gestionnaires de fonds et examine la performance des placements. Si ceux-ci sont sous-performant, les administrateur-rice-s cherchent à découvrir si la raison est acceptable.
4) veille à ce qu'une formation appropriée soit offerte au personnel afin de développer une capacité adéquate en interne.
5) tient le Conseil d'administration et /ou à son (ses) Comité (s) désigné (s) à jour quant à la performance des investissements, des rendements reçus, de l'ouverture ou de la mise en place de comptes, de la nécessité de changer de gestionnaire de portefeuille, etc.

10. Contrôles des versions

Version	Date effective	Date d'examen	Responsable	Date approuvée
Version 1	3 juin 2021 (sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration de l'IPPF)	26 février 2021 26 mars 2021 14 mai 2021 *(par le Comité des finances, d'audit et des risques)*	Directeur - Finance et technologie	Juin 2021

Annexe A

La qualité d'investissement est une notation des obligations et des bons à revenu fixe établie par les agences de notation financière. La notation détermine la solvabilité des entreprises en fonction de leur solidité financière et de leur structure, des données passées et de leur potentiel de croissance. Les entreprises ayant de bons niveaux d'endettement, de remboursement de la dette, un bon potentiel de revenus et de croissance obtiennent de bonnes notations de crédit.

Les notations des obligations (bond ratings) n'est pas fixe et change continuellement en raison de nombreux facteurs économiques, industriels et réglementaires.

Standard and Poor's et Fitch utilisent le système de notation suivant :

<table>
<tr><td>AAA</td><td>De premier ordre</td><td rowspan="12">Qualité d'investissement</td></tr>
<tr><td>AA+</td><td rowspan="3">Qualité élevée</td></tr>
<tr><td>AA</td></tr>
<tr><td>AA</td></tr>
<tr><td>A+</td><td rowspan="3">Qualité moyenne</td></tr>
<tr><td>A</td></tr>
<tr><td>A-</td></tr>
<tr><td>BBB+</td><td rowspan="3">Qualité moyenne inférieure</td></tr>
<tr><td>BBB</td></tr>
<tr><td>BBB-</td></tr>
</table>

Voici quelques exemples :

AAA Obligations [de sociétés privées] issues par Johnson & Johnson et Microsoft

A - fonds à terme fixe garantis par Barclays Bank

A- Fonds à terme fixe garantis par RBS International

Les obligations avec une notation basse (BB+ à D) sont des obligations pourries ou de qualité inférieure.

Adoptée par le Conseil d'administration de l'IPPF en décembre 2021

Politique 3.17

3.17 RESERVES

1. Introduction

La note d'orientation de l'organisme de régulation des œuvres de bienfaisance en l'Angleterre et au Pays de Galle (*Charity Commission for England and Wales* ("*Charity reserves : building resilience*") présente les points clés dont les administrateur-rice-s d'organismes de bienfaisance doivent tenir compte lorsqu'ils/elles établissent ou rendent compte de la politique de réserves de leur organisme, à savoir :

- tout revenu reçu doit être dépensé dans un délai raisonnable après encaissement.
- la constitution de réserves ne se justifie que si elle est dans l'intérêt de l'organisme caritatif.
- la politique de réserves doit tenir compte des circonstances particulières de l'organisme caritatif et ne doit pas être considérée comme une politique statique. Elle doit démontrer la résilience et la capacité de l'organisme à gérer des difficultés financières imprévues.
- il est nécessaire de surveiller et d'examiner régulièrement l'efficacité de la politique à la lumière de l'évolution des financements, du climat financier et des autres risques.

Dans ce contexte, les administrateur-rice-s doivent décider des niveaux des réserves dont l'IPPF a besoin, en veillant à ce que ceux-ci ne soient ni :

- **plus élevés que nécessaire** - ce qui limiterait le montant consacré aux activités caritatives,
- **trop bas** - ce qui augmenterait le risque pour l'IPPF de ne pas être en mesure de poursuivre ses activités en cas d'éventuelles difficultés financières futures.

2. La politique

La politique de réserves de l'IPPF vise à trouver un équilibre entre la maximisation des dépenses des produits levés et le maintien d'un niveau optimum de réserves pour assurer un fonctionnement ininterrompu et pour donner le temps de s'adapter à un éventuel changement de ses circonstances financières.

La politique de réserves de l'IPPF garantit que l'IPPF dispose des ressources nécessaires pour gérer le risque financier et la volatilité des produits à court terme et pour continuer d'investir dans des initiatives lui permettant d'atteindre ses objectifs définis dans le cadre stratégique actuel.

Conformément à ce qui précède, il est estimé que l'objectif actuel d'un niveau de réserves garanti par des liquidités, ou des actifs équivalents à des liquidités, de **4 à 6 mois des dépenses non restreintes annuelles,** constitue un équilibre approprié entre la nécessité de dépenser les fonds lorsqu'ils sont reçus et le maintien de l'intégrité opérationnelle.

3. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les fonds détenus par l'IPPF en tant que groupe, ce qui inclut tous ses bureaux, qu'il s'agisse d'antennes, de filiales ou de toute autre forme juridique.

4. Notre démarche pour fixer le niveau des réserves

La démarche suivie pour évaluer le niveau de liquidités ou équivalent à des liquidités des réserves requis par la présente politique, conformément aux recommandations de la *Commission britannique du Royaume-Uni*, est la suivante :

(i) Comprendre la nature des fonds associatifs détenus.
(ii) Identifier les actifs fonctionnels (liquidités et/ou actifs non liquides)
(iii) Comprendre l'impact financier du risque.
(iv) Revoir les sources des revenus.
(v) Évaluer l'impact des plans et engagements futurs.
(vi) Approuver le niveau de réserves.

Suite aux étapes ci-dessus, l'IPPF fixe son objectif en tenant compte des risques issus de la perte potentielle de revenus non restreints en provenance des donateurs, de l'impact de la perte de projets restreints, des relations de travail, des besoins en fonds de roulement des projets, de fraudes potentielles ou de mauvaises allocations des fonds, des besoins des Associations membres, des déficits de trésorerie non restreints découlant des délais de paiement et des coûts de licenciement potentiels en cas de difficultés financières.

Plus d'informations sur la démarche suivie pour déterminer l'objectif de niveau de réserves se trouvent dans le *Document d'information sur la politique de réserves* (août 2021 [et revu en avril 2025]) ci-joint.

5. Risques de change - Gains et pertes non réalisés sur les contrats de change à terme

Chaque année, l'IPPF conclut des contrats à terme sur les produits non restreints conformément à sa politique de trésorerie. En fin d'exercice**,** les gains/pertes non réalisés sur les contrats à terme sont comptabilisés conformément à la *Déclaration de pratique recommandée en termes de comptabilité et de reporting* (SORP)

Étant donné que ces gains/pertes ne sont ni réalisés, ni représentés, par des mouvements de trésorerie réels au cours de l'exercice, l'IPPF prend le risque de les affecter à des initiatives de projets spécifiques, bien que celles-ci aient déjà été budgétisées au cours de l'année de réception (les revenus de l'année suivante étant budgétisés aux taux de change des contrats à terme).

L'IPPF contrôlera et communiquera le niveau des gains/pertes de change non réalisés ainsi que les mouvements des passifs/actifs des contrats à terme, qui ont une incidence sur la réserve générale, afin de surveiller de près l'impact de ces fluctuations sur celle-ci.

Dans ce contexte, lors de la finalisation des seuils, l'IPPF ne prend en compte que les actifs qui peuvent être encaissés à fins d'utilisation par l'organisme caritatif. Cela exclut donc tout actif/passif comptabilisé à titre de gains de change non réalisés sur les contrats à terme et qui ne serait pas disponible immédiatement à fins d'utilisation pour satisfaire aux objectifs de niveaux de réserve fixés dans la politique.

6. Surveillance des réserves générales

Le Directeur, Finance et Technologie, est chargé de surveiller de près les réserves générales. Tout prélèvement sur les réserves générales doit faire l'objet d'une recommandation du Comité des finances, d'audit et des risques et de l'approbation du Conseil d'administration.

Il est rendu compte des réserves générales dans les comptes de gestion de l'IPPF.

Les plans d'investissement/de placements/de dépenses sont toujours élaborés en gardant à l'esprit que les réserves sont maintenues dans le cadre de l'objectif de fourchette approuvée par les autorités compétentes.

7. Revue de la politique

Chaque année – sur recommandation du Comité des finances, d'audit et des risques – le Conseil d'administration approuve, si nécessaire, tout amendement (y compris le niveau des réserves) à la politique des réserves, afin de s'assurer que celle-ci reste efficace dans le contexte du climat financier et de financement dominant alors et de tout autre risque.

Le Directeur, Finance et Technologie, est chargé d'apporter ces modifications à la politique, suite à quoi elle est examinée par le Comité des finances, d'audit et des risques.

Contrôles des versions

Version	Date effective	Date d'examen	Responsable	Date approuvée
Version 1	Décembre 2021	5 novembre 2021 (par le Comité des finances, d'audit et des risques)	Directeur - Finance et technologie	3 décembre 2021 (par le Conseil d'administration)
Version 2	Juin 2025	Avril 2025	Directeur - Finance et technologie	19 juin 2025

Adoptée par le Conseil d'administration de l'IPPF en décembre 2021
Amendée par le Conseil d'administration, juin 2025

Politique 3.18

3.18 ACHATS ET APPROVISIONNEMENT

1. Contexte et objet

La Fédération internationale pour la planification familiale est un prestataire mondial de services et l'un des premiers défenseurs de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR) pour tous.

L'IPPF compte actuellement 119 associations membres, actives dans 124 pays (ce dernier chiffre tient compte des 6 pays qui font partie de la Caribbean Family Planning Affiliation - *Association caribéenne pour la planification familiale*). En outre, l'IPPF travaille avec 31 partenaires de collaboration dans 27 autres pays où il n'y a actuellement aucune Association membre. Cela porte à 151 le nombre total de pays dans lesquels l'IPPF est active. Le Secrétariat de l'IPPF comprend un bureau central à Londres, des bureaux régionaux à Mexico-City, Bruxelles, Tunis, Nairobi, Kuala Lumpur et New Delhi, ainsi que des bureaux satellites et de liaison. Les réformes de gouvernance de l'IPPF en 2020 ont créé un Secrétariat unifié avec un nouveau modèle de fonctionnement visant à rendre l'ensemble du Secrétariat plus centré sur les Associations membres (AM). Afin de traduire ces réformes dans le quotidien, nous nous sommes appliqués, et nous appliquons toujours, à harmoniser les politiques, pratiques et systèmes dans tous les bureaux du Secrétariat.

Conformément à ce qui précède, le présent document s'efforce de définir une politique d'approvisionnement uniforme énonçant les principes et orientations devant régir l'acquisition de biens, travaux et services par la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF) ou en son nom, tout en maintenant des contrôles adéquats afin d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour tous les types d'approvisionnement.

Un manuel d'approvisionnement énumérant les types de marchés, les seuils pour chacun d'entre eux et le processus à adopter est en cours d'élaboration pour étayer cette politique. Ce manuel sera garant d'une mise en œuvre uniforme de la politique au sein du Secrétariat de l'IPPF.

2. Déclaration de politique

2.1. Champs d'application

La politique d'approvisionnement s'applique à tous les bureaux du Secrétariat de l'IPPF (y compris les bureaux de projet et bureaux de liaison) et à ses employés, consultants, sous-traitants et agents, missionnant des fournisseurs, des consultants, des prestataires de services, des sous-traitants, etc. Elle s'applique à tous les types de marchés, y compris les services, les biens et les travaux.

2.2. Principes directeurs

Les principes directeurs à suivre dans toute activité d'approvisionnement au sein du Secrétariat de l'IPPF sont les suivants :

a) Une optimisation des fonds et ressources - optimisation de la qualité, de l'économie et de l'efficacité.
b) Une concurrence loyale et ouverte, conformément aux seuils prédéterminés.
c) Une conduite éthique et des mesures anti-corruption encourageant une culture de l'intégrité.
d) La garantie de contrôles internes adéquats lors de la passation de tout marché.

e) La proportionnalité du process en fonction du risque et de la valeur des dépenses.
f) La promotion et la préférence de l'acquisition de services et de biens auprès de fournisseurs qui travaillent et s'engagent à respecter des pratiques respectueuses de l'environnement, telles que la minimisation des déchets, la réduction de l'empreinte carbone et l'adhésion à des méthodes d'approvisionnement et de production durables.

L'IPPF mettra tout en œuvre pour s'assurer qu'elle ne se procure pas de biens, de services ou de travaux auprès de fournisseurs, de consultants ou de sous-traitants qui :

a) n'ont pas ou ne veulent pas se conformer aux valeurs et principes de l'IPPF tels qu'énoncés dans les politiques et pratiques de l'IPPF en matière de protection et de protection de l'enfance.
b) sont basés dans des pays faisant l'objet de sanctions ou qui sont eux-mêmes l'objet de sanctions.
c) ont été condamnés pour des pratiques contraires à l'éthique, telles que la corruption, le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme.
d) ont été condamnés ou ouvertement impliqués dans le trafic d'êtres humains et/ou le travail forcé.
e) figurent sur une liste noire publiée périodiquement par les agences des Nations unies ou tout gouvernement donateur.

L'IPPF veillera à ce que les dispositions ci-dessus soient respectées et, à l'aide de son outil en ligne, elle effectuera une diligence raisonnable de chacun des fournisseurs/ consultants/ marchants/ entrepreneurs et elle veillera à ce que ces derniers signent un document standard de code de conduite certifiant toutes les dispositions ci-dessus.

L'IPPF normalisera les principes et les pratiques d'approvisionnement dans tous les bureaux et divisions du Secrétariat, à l'exception des cas où des conditions statutaires locales spécifiques doivent être respectées ou des conditions spécifiques sont imposées par un donateur.

L'IPPF mettra en place des procédures explicites d'approvisionnement lors de réponse(s) à une crise humanitaire, afin de garantir la rapidité de livraison de produits de qualité aux intervenants de première ligne et aux personnes touchées par la crise.

2.3. Alignement sur les politiques existantes

Cette section dresse la liste des politiques de la Fédération qui guident la politique d'approvisionnement et sa mise en œuvre, à savoir mais sans y être limitée :

a) Conflits d'intérêts et de rôles (politique 1.24)
b) Code de conduite (Politique 1.16)
c) Protection (enfants et adultes vulnérables) (Politique 1.15)
d) Transparence (Politique 3.10)
e) Lutte contre la criminalité financière (politique 3.13), y compris
   - ❖ Lutte contre la corruption (politique 3.11)
   - ❖ Lutte contre la fraude (politique 3.12)
f) Achat de produits médicaux/de santé, dont les contraceptifs, les préservatifs, les médicaments de santé reproductive, dispositifs et diagnostic (Politique 3.4)
g) Travail forcé et trafic d'êtres humains (politique 4.19)

En outre, la politique d'approvisionnement doit également respecter les lignes directrices définies et approuvées par le/la Directeur-rice général-e et le Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR) dans le cadre de la délégation de pouvoirs.

2.4. Dérogation à la procédure d'approvisionnement

Dans certaines situations spécifiques, il peut ne pas être possible ou pratique de suivre la politique d'approvisionnement de l'IPPF. Dans ce cas, une autorisation écrite doit être obtenue à l'avance pour déroger à la procédure sur la base d'une justification spécifique. La dérogation doit être autorisée par écrit par le/la Directeur-rice concerné-e, comme il est indiqué dans les autorisations de dépenses, et, si nécessaire, par le donateur. À savoir:

a) Lorsque le respect de la procédure empêche l'IPPF ou ses AM de faire face à des urgences sanitaires ou à des catastrophes/réponses humanitaires (par exemple, sauver des vies dans les premiers jours d'une réponse d'urgence).
b) Le temps imparti au process d'approvisionnement n'est pas conforme au délai standard pour le type de marché/d'achat/d'approvisionnement prévu dans le manuel d'approvisionnement en raison de facteurs échappant au contrôle de l'IPPF ou de l'AM (par exemple, financement tardif du donateur, retards dus à la sécurité) et entraîne une incapacité à fournir les biens/services dans les délais prévus par le programme. L'absence de planification n'est pas une raison acceptable pour justifier une exception.
c) Nombre limité de fournisseurs ou fournisseur unique sur le marché.
d) Approvisionnement direct auprès du fabricant, du gouvernement ou des agences du secteur public, à des prix inférieurs à ceux du marché.
e) Obligations réglementaires locales limitant l'importation de biens / produits et/ou de services, c'est-à-dire par exemple uniquement un contraceptif de marque plutôt que la forme générique approuvée par l'autorité nationale de réglementation des médicaments.
f) Obligation imposée par le donateur en conflit avec la politique (par opposition à plus stricte que celle-ci) ;
g) Besoin urgent de remédier à une défaillance majeure des installations, à des dommages dus à une catastrophe, à des problèmes immédiats de sûreté et de sécurité.

3. Mise en place

Afin de garantir le respect de cette politique, les principaux points à garder à l'esprit lors de l'approvisionnement sont les suivants :

3.1 Obligations et considérations liées à l'approvisionnement

Tous les marchés sont passés de manière à assurer, dans la mesure du possible, une concurrence totale et ouverte. Seront évitées les pratiques non concurrentielles susceptibles de restreindre ou d'éliminer la concurrence, y compris, mais sans s'y limiter :

a) Des exigences de compétences déraisonnables
b) Des exigences inutiles en matière d'expérience
c) Des pratiques tarifaires non concurrentielles entre des entreprises affiliées et/ou appartenant à un plus grand groupe.
d) Des contrats non concurrentiels pour les consultants sous contrat.
e) Spécification d'une marque plutôt que d'avoir une concurrence équitable.

3.2 Autorisations

L'autorisation d'achat ne peut être accordée au sein de l'IPPF que par les responsables budgétaires disposant du pouvoir délégué d'engager l'IPPF dans une responsabilité liée à l'achat de biens, de travaux et de services. Ces seuils sont déjà définis dans le document de délégation de pouvoirs.

3.3 Séparation des tâches

La séparation des tâches est un mécanisme de contrôle interne appliqué à chaque process d'approvisionnement. Elle est appliquée afin de réduire le risque de dépenses inappropriées, non autorisées ou illégales et afin de renforcer l'intégrité du process d'approvisionnement.

Dans ce cadre, tous les décideur-se-s, y compris lorsque la décision est prise par un comité, doivent signer une déclaration de conflit d'intérêts concernant le marchant/ fournisseur/entrepreneur/consultant présélectionné avant toute finalisation du process d'approvisionnement.

3.4 Evaluation and sélection du fournisseur

Lors de l'évaluation des offres et devis et de la sélection des fournisseurs, le prix le plus bas ne doit pas être le seul critère, en particulier dans les marchés où d'autres facteurs sont importants pour la décision, tels que la qualité, les délais de livraison, etc. Une méthode objective de sélection doit être mise en place et les facteurs/paramètres de sélection doivent être documentés de manière adéquate en appui au principe d'optimisation des ressources dans la prise de décision.

3.5 Documentation

Le responsable budgétaire ou la personne déléguée pour entreprendre la procédure d'approvisionnement (également appelée chargé-e d'approvisionnement) doit veiller à ce qu'une documentation adéquate soit compilée et conservée pour prouver que la présente politique d'approvisionnement a été respectée

La documentation doit maintenir une piste d'audit complète avec : approbations, devis, documents d'évaluation, formulaire de déclaration de conflit d'intérêts dûment signé par les personnes prenant la décision d'achat/de passation de marché, processus de diligence raisonnable effectué, contrats (conformément aux conditions) et enfin code de conduite dûment signé par le fournisseur/ marchant/consultant/entrepreneur.

3.6 Contrats

Tous les achats doivent faire l'objet d'un contrat ou d'un document écrit, conformément à la valeur et au processus spécifiés dans les seuils limites d'approvisionnement, qui soulignera les services, les biens ou les travaux à fournir et les honoraires à payer pour ces services, biens ou travaux. Peuvent être incluses des limites globales en termes de jours et d'honoraires (comme dans un accord-cadre), mais la responsabilité financière maximale totale à laquelle l'IPPF s'engage sera nécessairement spécifiée.

Toute exception à cette condition doit être justifiée par écrit et approuvée par l'autorité d'approbation compétente.
Les accords-cadres doivent être testés par rapport au marché au moins une fois tous les trois ans, si ce n'est plus tôt, en fonction du type de contrat, comme spécifié dans le manuel d'approvisionnement.

4. Conformité à cette politique

Il incombe à chaque personne impliquée dans le process d'approvisionnement de veiller au respect de la présente politique dans son esprit et dans son essence.

D'une manière générale, il incombe au/à la responsable de l'approvisionnement ou au/à la responsable de la présente politique de veiller à ce :

a) que cette politique demeure actualisée
b) qu'il soit répondu aux demandes d'approvisionnement de tous les bureaux
c) qu'il existe un 'garde' désigné des systèmes et processus d'approvisionnement
d) que l'on maintienne une surveillance des procédures d'approvisionnement mises en œuvre au sein du Secrétariat.

La violation de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la résiliation du contrat en cas d'infraction sérieuse.

5. Calendrier d'examen de la politique

Elle sera revue tous les deux ans.

6. Contrôles des versions

Version	Date effective	Date d'examen	Responsable	Date approuvée
Version 1	16 mars 2024 [1]	30 janvier 2024	Directeur - Finance et technologie	15 mars 2024

Adoptée par le Conseil d'administration en mars 2024

[1] Avant cette politique, il y avait deux documents distincts, l'un concernant les principes d'approvisionnement et l'autre les procédures d'approvisionnement, tous deux ayant été approuvés par la direction en décembre 2014. Ces documents couvraient les grands principes applicables à tous les bureaux de la Fédération, mais le manuel était davantage destiné au bureau de Londres, tandis que d'autres bureaux disposaient de leur propre manuel d'approvisionnement.

4. SANTÉ ET DROITS EN MATIÈRE DE SEXUALITÉ ET DE REPRODUCTION

POLITIQUE 4.1

4.1 LA PLANIFICATION FAMILIALE : UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL

1. Il est convenu, à l'échelle mondiale, que le droit des individus et des couples à décider librement et de manière responsable du nombre et de l'espacement de leurs enfants est un droit humain fondamental. Ce droit à la liberté d'un choix responsable implique nécessairement le droit des individus à l'information, à l'éducation et aux conseils en matière de planification familiale, et les moyens de les mettre en pratique.

2. Les Associations membres ont à charge, par des moyens de sensibilisation et de persuasion, de faire respecter cette liberté de choix par l'Etat, et d'éduquer les individus à l'exercice de ce droit compte tenu des besoins des enfants vivants et à venir et des responsabilités qu'ils doivent assumer envers leur communauté et la société en général.

3. Il appartient aux Associations membres de faire en sorte que la promotion du droit à la planification familiale et à sa pratique tienne la première place dans leurs programmes.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.2

4.2 PRESTATION DES SERVICES DE PLANIFICATION FAMILIALE

1. L'IPPF soutient les programmes de prestation de services destinés aux catégories sociales qui sont le plus susceptible d'être ignorées par les structures traditionnelles.

2. Priorité est accordée aux programmes qui desservent les plus défavorisé-e-s des zones urbaines et périurbaines, les pauvres, les analphabètes, les groupes minoritaires, les immigrant-e-s et les jeunes dans tous les pays et les sociétés du monde.

3. Dans l'exercice du principe fondamental de promotion et de prestation des services de planification familiale, il est instamment demandé aux Associations membres de veiller à ce que toutes les méthodes sûres et efficaces de régulation de la fécondité soient disponibles, de protester activement contre toute restriction à ces méthodes, et de maintenir un programme polyvalent et accessible de prestation de services.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.3

4.3 CHOIX INFORMÉ

1. Le droit d'accéder librement à l'information, à l'éducation et aux services de planification familiale doit s'accompagner du droit de faire un choix volontaire et éclairé parmi les méthodes de contraception disponibles, qu'elles soient réversibles ou irréversibles, traditionnelles ou modernes. Le droit d'accepter ou de rejeter toute forme particulière de contraception doit être pleinement protégé dans tous les pays.

2. L'exercice du droit d'accès à la planification familiale et du droit de prendre des décisions responsables et informées sur la maternité relève d'une connaissance approfondie des avantages, des objectifs et de la pratique de la planification familiale, ainsi que des conséquences sur le plan personnel, familial et social d'un comportement individuel en matière de procréation.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.4

4.4 PUBLICATIONS DE L'IPPF

1. Dans la poursuite de ses objectifs et pour mieux servir son action, l'IPPF publie divers documents, livres, revues, bulletins, brochures, etc., qui tous soutiennent et s'inscrivent dans le cadre des politiques et des buts de la Fédération.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.5

4.5 LES FEMMES ET LA PLANIFICATION FAMILIALE

1. L'IPPF soutient que le principe de réalisation d'une égalité réelle entre les genres dépend du développement du pouvoir des femmes à maîtriser leur propre fécondité. Sans cette liberté fondamentale au sein de leurs relations sexuelles, les femmes seront toujours désavantagées dans tout ce qu'elles entreprendront pour essayer d'obtenir d'autres réformes sociales.

2. La Fédération attend de toutes ses Associations membres qu'elles déploient leurs efforts, pour faire reconnaître dans leur pays le droit fondamental des femmes à décider du nombre et de l'espacement de leurs enfants ; pour que le droit des femmes soit reconnu par les instances constitutionnelles, et pour qu'une part équitable des ressources nationales soit employée à créer de meilleures possibilités d'éducation et d'emploi pour les femmes, afin d'améliorer leur condition et d'amener un climat favorable à l'acceptation de la planification familiale.

3. La Fédération recommande que le partage des responsabilités entre hommes et femmes et la prise en commun des décisions, figure au nombre des objectifs de tous ses programmes de planification familiale.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.6

4.6 LES HOMMES ET LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE

Introduction

1. L'IPPF s'est engagée à travailler avec les hommes et les garçons en tant que clients, partenaires et agents du changement afin de réaliser les objectifs de son cadre stratégique. Ceci s'applique à tous les hommes, quelle que soit leur orientation sexuelle, y compris ceux qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes (homosexuels, bisexuels et transgenres), qu'ils soient séropositifs ou non.

2. Cette politique reflète, d'une part, l'importance que la Fédération attache à la santé et aux droits sexuels et reproductifs des hommes et, d'autre part, la nécessité de travailler avec les hommes et les garçons, ainsi qu'avec les femmes et les filles, en tant que partenaires égaux d'une offre complète de services de santé sexuelle et reproductive. Ceci est crucial si l'on veut relever les défis actuels que doit surmonter la santé publique dans le monde et cela va aussi dans le sens du Programme d'action de la CIPD, des Objectifs de Développement du Millénaire, et de la recherche internationale.

3. Cette politique s'appuie sur des programmes et initiatives existant déjà au sein de l'IPPF et offre des conseils aux volontaires et membres du personnel désirant mettre au point ou élargir de tels programmes ou initiatives. Elle décompose un certain nombre de mesures que les Associations membres et le Secrétariat de l'IPPF doivent prendre afin de mettre en œuvre des services conformes à cet engagement. Toutes les politiques et tous les programmes de la Fédération doivent être conçus en tenant compte de cette politique, puis mis en place et évalués en conséquence.

Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des genres dans la santé

4. L'IPPF estime qu'il est essentiel de travailler avec les hommes à la promotion de l'équité sexuelle si l'on veut traiter des déséquilibres de pouvoir et de parité et de leurs effets sur la santé. Les stratégies et les programmes visant à remettre en question les pratiques et structures créatrices d'inégalités entre les genres doivent donc explicitement intéresser les hommes et souligner leur rôle positif et influent. L'engagement des hommes doit de tout temps favoriser l'autonomie des femmes et non la diminuer. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

   i. promouvoir l'équité entre les genres en tant que question intéressant tant les hommes que les femmes et souligner les avantages pour tous d'une société plus égale.

   ii. travailler avec des hommes qui seront des modèles positifs et lancer des campagnes et programmes éducatifs pour que les hommes et les garçons

comprennent et promeuvent l'équité entre les genres et qu'ils soutiennent aussi la santé et les droits sexuels et reproductifs des autres, particulièrement des femmes et des jeunes.

iii. travailler avec les hommes et les femmes pour remettre en question les normes et stéréotypes sexuels traditionnels, par ailleurs souvent négatifs ; s'attaquer à l'homophobie et promouvoir des façons plus équitables de vivre et d'aimer.

iv. Travailler avec les femmes et les filles afin de favoriser l'éclosion d'attitudes et de comportements plus équitables chez les hommes, adolescents et garçons.

Atteindre les garçons et les jeunes hommes

5. L'IPPF s'est engagée à offrir aux garçons et jeunes hommes ainsi qu'aux filles et jeunes femmes[1], des informations et services de santé sexuelle et reproductive afin de traiter des vulnérabilités spécifiques et des besoins en santé sexuelle et reproductive de ce groupe. La Fédération reconnaît aussi qu'il est important d'intervenir tôt afin d'encourager chez les garçons et les jeunes hommes des attitudes et comportements sains en matière de santé sexuelle. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

i. Traiter des besoins spécifiques des garçons et des jeunes hommes dans le cadre de programmes existants de santé sexuelle et reproductive, de cliniques et de services adaptés aux jeunes.

ii. Fournir information, conseil et services de proximité appropriés, permettant aux garçons et jeunes hommes de se sentir respectés et confiants dans leur accès aux soins et l'usage de préservatifs.

iii. Travailler avec les jeunes hommes et les garçons dans le cadre d'une éducation exhaustive à la sexualité et de programmes d'éducation par les pairs, afin d'améliorer leurs aptitudes dans la vie quotidienne et leur compréhension de leur santé personnelle, et de ce que représente une relation équitable, et de l'impact négatif des stéréotypes sexuels traditionnels.

Les hommes comme partenaires de la prévention du VIH et d'autres infections sexuellement transmissibles

6. L'IPPF estime que les programmes et services des Associations membres doivent, d'une part, reconnaître le rôle critique que les hommes et garçons jouent en tant que partenaires dans la réponse à l'épidémie à VIH et dans la prévention des autres infections sexuellement transmissibles (IST) et, d'autre part, chercher à faciliter leur participation. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

[1] Les garçons, jeunes hommes, filles et jeunes femmes sont ceux et celles entre les âges de 10 et 24 ans.

i. Améliorer l'accès des hommes aux services de conseil et de dépistage volontaire (CDV), ainsi que leur utilisation de ces derniers, et augmenter leur acceptation des traitements, soins et appuis.

ii. Plaider pour la participation de modèles masculins positifs (particulièrement ceux vivant avec le VIH) pour qu'ils encouragent d'autres hommes et garçons à utiliser des préservatifs et à faire un dépistage du VIH et des IST.

iii. Répondre aux besoins en matière de santé sexuelle et reproductive et de prévention positive[2] des hommes vivant avec le VIH, leurs partenaires et les membres de leur famille, y compris en apportant un soutien aux hommes engagés dans des relations séro-discordantes.

iv. Appuyer la participation des partenaires masculins dans la prévention de la transmission de la mère à l'enfant (PTME).

v. Impliquer les hommes dans des stratégies de réduction de la stigmatisation et de la discrimination liées au VIH et aux IST.

Les hommes comme partenaires de l'offre de services d'avortement sans risque

7. L'IPPF reconnaît qu'hommes et garçons ont un rôle à jouer dans l'amélioration de l'accès de leur compagne/conjointe à des services d'avortement sans risque, contribuant ainsi à un déclin de la morbidité et de la mortalité maternelle relative à l'avortement à risque. Cette approche consistant à travailler avec les hommes et garçons doit toujours avoir en toile de fonds le soutien au droit pour la femme de choisir. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

   i. fournir aux hommes une information et une éducation spécifiques sur l'avortement et sur les moyens de soutenir des interventions visant à améliorer l'accès à des services d'avortement sans risque.

   ii. travailler avec hommes et garçons en vue de plaider pour un changement législatif, répondre à la stigmatisation et à la discrimination, et supprimer les obstacles à l'accès à des services d'avortement sans risque.

   iii. permettre aux hommes et garçons et les encourager à participer à des séances de conseils en pré et post-avortement, si la femme le désire.

Les hommes comme partenaires de l'amélioration de l'accès aux services

8. L'IPPF reconnaît l'importance du travail auprès des hommes en vue de réduire les obstacles et améliorer l'accès à l'information sur la santé sexuelle et reproductive, à l'éducation à la sexualité et à des services de planification familiale de haute qualité. Ceci inclut la sensibilisation des hommes à leurs responsabilités en promouvant la santé, le bien-être et les droits sexuels et

[2] La prévention positive est définie comme la prévention à destination de, et avec, les personnes vivant avec le VIH.

reproductifs des femmes et des adolescents. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

i. fournir une information et une éducation qui promeuvent la responsabilité masculine et les besoins et droits sexuels et reproductifs des hommes, femmes et adolescents.

ii. travailler auprès des hommes pour les encourager à assumer la pleine responsabilité de leur comportement sexuel et pour protéger la santé, le bien-être et les droits sexuels et reproductifs de leur compagne et de leur famille.

iii. promouvoir une prise de décision et une responsabilité partagées par l'homme et la femme, particulièrement en ce qui concerne l'utilisation de la contraception et autres techniques favorisant un rapport sexuel sans risque, et ce dans un cadre d'équité entre les sexes.

Les hommes en tant que pères

9. L'IPPF promeut le rôle important que les hommes ont en tant que pères. La Fédération soutient le développement et la promotion d'une paternité respectueuse de l'équité entre les sexes, et reconnaît le rôle important du père en ce qui concerne la maternité sans risque, les soins prénataux et la promotion du bien-être physique et psychologique des femmes et des adolescents. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

i. fournir appui, éducation et information aux pères et promouvoir la paternité responsable dans l'amélioration de la santé familiale et la réduction des risques mortels pré et post accouchement.

ii. embrasser la paternité sous toutes ses formes, en reconnaissant que travailler avec les hommes en tant que parents fournit une occasion à ne pas manquer pour aborder d'autres questions relatives à la santé sexuelle et reproductive.

iii. fournir soutien et services de conseil afin de mieux partager les responsabilités familiales et les inquiétudes relatives à la grossesse de leur conjointe/compagne.

Les hommes comme partenaires dans l'élimination de la violence sexiste

10. La Fédération s'est engagée à mobiliser les hommes dans la réduction de la violence sexiste. La Fédération estime que les politiques, programmes, services et campagnes doivent souligner de façon explicite le rôle des hommes dans la prévention de cette violence. Cette approche doit demeurer de la responsabilité des femmes tout en promouvant leur autonomisation. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

i. souligner que la violence sexiste a aussi un impact négatif sur les hommes, les garçons et leurs familles, et que la fin de cette violence serait source de bénéfices pour la santé et le bien-être de tous.

ii. soutenir un activisme des hommes contre la violence démontrant clairement sa conformité aux principes d'équité entre les sexes.

iii. promouvoir des stratégies de prévention de la violence s'attaquant aux causes premières et à l'impact de la violence, y compris la violence à l'encontre des hommes et des garçons, particulièrement dans les environnements à hauts risques.

Les besoins et les droits des hommes en matière de santé sexuelle et reproductive

11. La Fédération s'est engagée à veiller à ce que les programmes et services identifient et abordent aussi les besoins et droits des garçons et des hommes en matière de santé sexuelle et reproductive. L'IPPF pense que cela est nécessaire si l'on veut améliorer la santé des garçons et des hommes, et que c'est aussi un moyen important de travailler avec les hommes à la valorisation de la santé sexuelle et reproductive des autres, en particulier celle des femmes et des jeunes. L'IPPF s'engage, là où cela est possible, à :

i. créer ou élargir des programmes et services qui traiteront spécifiquement des besoins et problèmes des hommes et garçons en matière de sexualité et reproduction ;

ii. examiner les politiques, programmes et interventions de santé sexuelle et reproductive existants afin de s'assurer qu'ils promeuvent activement l'engagement le plus grand possible des hommes et des garçons et qu'ils facilitent leur accès aux services ;

iii. promouvoir l'utilisation de modèles masculins afin d'encourager d'autres hommes à prendre plus grand soin de leur santé sexuelle et reproductive ;

iv. améliorer l'entendement des hommes en ce qui concerne les droits et besoins sexuels et reproductifs de leur compagne et enfants ;

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE

Conformément à cette politique, le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF sont instamment priés de sensibiliser les volontaires et les membres du personnel afin qu'ils élaborent des stratégies appropriées à leur contexte. Plus spécifiquement :

12. Les Associations membres doivent s'efforcer :

i. d'intégrer, en s'appuyant sur les volets appropriés de la politique ci-dessus et dans le cadre des programmes et politiques existants, un axe de travail avec les hommes et les garçons et de réponse à leurs besoins en santé sexuelle et reproductive.

ii. de fournir une formation et un soutien pour améliorer les capacités, compétences et attitudes du personnel, des prestataires de service et des éducateurs pairs pour qu'ils travaillent avec les garçons et les hommes, particulièrement les plus vulnérables d'entre eux.

iii. de créer et entretenir des partenariats stratégiques avec d'autres organisations œuvrant avec les hommes et les garçons, dont des réseaux permettant d'effectuer des renvois en consultation.

iv. de travailler avec des parlementaires et autres décideurs sur cette question.

v. d'utiliser un langage qui n'exclut pas les hommes et les garçons de nos activités.

vi. d'examiner et/ou planifier, mettre en œuvre et évaluer programmes et activités en conformité avec cette politique.

13. Le Bureau de Londres et les bureaux régionaux vont chercher à :

i. soutenir la mise au point et le développement des programmes et services des Associations membres et, lorsque cela est possible, apporter une assistance technique à ces dernières. Le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux de l'IPPF chercheront aussi à lever des fonds pour mettre en œuvre ces activités.

ii. veiller à ce que les normes et directives de l'IPPF (cliniques et non cliniques) prennent cette politique en compte.

iii. mettre au point des stratégies permettant d'intégrer aux activités de base de la Fédération, là où cela est possible, un axe de travail sur les hommes et les garçons, y compris un cadre de suivi et d'évaluation et un cadre d'analyse de la parité/équité entre les sexes.

iv. établir des liens, et développer ceux qui existent déjà, auprès d'organisations qui travaillent sur cette question.

Adoptée par le Conseil de gouvernance, en mai 2008

POLITIQUE 4.7

4.7 RESPECTER LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS DES JEUNES

Introduction

1. L'IPPF s'est engagée à travailler pour et avec les jeunes afin de s'assurer qu'ils soient soutenus dans leur prise de décisions relatives au sexe et à la sexualité. L'IPPF croit que tout jeune pleinement informé sur ses choix en matière de santé sexuelle et reproductive (SSR) jouira dans sa vie adulte d'une bonne santé et aura des relations saines. Le Manifeste des jeunes de l'IPPF et la Déclaration des droits sexuels de l'IPPF fournissent un cadre qui permet de respecter, protéger et réaliser le droit des jeunes à prendre des décisions autonomes en ce qui concerne leur SSR, et ce conformément à leur capacité évolutive. L'IPPF plaide pour l'élimination des obstacles qui empêche l'accès à l'éducation sexuelle intégrée et complète (ESI), à l'information, et à des services de SSR qui répondent aux besoins et réalités des jeunes.

Principes directeurs

2. Cette politique prévoit un ensemble de principes directeurs qui traduisent l'engagement de l'IPPF à promouvoir et à répondre aux besoins et droits en matière de SSR des jeunes et à prendre les mesures nécessaires pour réaliser cet objectif. Ces principes directeurs demandent de l'IPPF et des AM :

(i) Qu'elles soient convaincues que les jeunes ayant des connaissances et se sentant confiants et à l'aise dans leur corps sont mieux armés pour négocier une relation, y compris toute relation sexuelle en cours ou à venir. Qu'elles reconnaissent également le droit de tout jeune à prendre plaisir à l'acte sexuel et à exprimer sa sexualité comme il/elle l'entend.

(ii) Qu'elles s'engagent à responsabiliser les jeunes, à leur donner confiance en eux et à les encourager à connaître leurs droits et à respecter ceux d'autrui. Une approche positive est nécessaire afin de garantir la santé et le bien-être sexuels et reproductifs des jeunes.

(iii) Qu'elles reconnaissent notre rôle consistant, d'une part, à stimuler l'engagement des jeunes afin qu'ils plaident de façon proactive la cause des SDSR au sein de leurs communautés ; et, d'autre part, à leur offrir des opportunités de contribuer à l'élaboration, au développement, à la mise en place, à la gestion et à la gouvernance de politiques et programmes.

(iv) Qu'elles reconnaissent qu'il est important de placer les programmes de santé sexuelle et reproductive des jeunes (ESI incluse) dans le contexte de leur développement général et de leur bien-être. Ceux-ci doivent avoir pour objectif de permettre aux jeunes de prendre le contrôle de leur vie, d'être responsabilisé et résistant et d'encourager l'autonomie et la pensée indépendante.

(v) Qu'elles reconnaissent le fossé entre les genres qui empêche les adolescentes et les jeunes femmes de jouir des mêmes libertés que celles dont jouissent les adolescents et les jeunes hommes, ce qui les rend particulièrement vulnérables à diverses formes de discrimination et de violence sexuelle et sexiste. Les jeunes mères figurent parmi celles qui sont le plus impuissantes d'autant plus qu'elles subissent des pressions les poussant à devenir mère tôt dans leur vie malgré les risques à leur santé, à leur vie et à leur scolarité. Ces inégalités précoces peuvent contribuer à une mauvaise santé, une insécurité économique à une qualité de vie diminuée.

(vi) Qu'elles reconnaissent que si les garçons et les jeunes hommes peuvent bénéficier de libertés différentes que celles dont bénéficient les filles et les jeunes femmes, dans de nombreux lieux dans le monde la pression sociale à se conformer à des normes de genre est telle qu'elle les rend vulnérables à la violence, à une prise de risque dangereuse et à une mort accidentelle, ce qui les empêche de remplir leur plein potentiel. Que l'IPPF promeuve une approche qui s'assure du concours des garçons et des hommes dans l'autonomisation des filles et des femmes, une approche qui aide ces derniers à avoir accès aux services et une approche enfin qui cherche à transformer les normes de genre de façon à améliorer la santé et la vie de toutes et tous. Créer une plateforme et responsabiliser les garçons et les jeunes hommes à agir contre la discrimination sexiste et la violence contre les filles et les jeunes femmes.

(vii) Qu'elles s'engagent à œuvrer pour que soient enfin levés tous les obstacles d'ordre législatif, administratif, institutionnel et autres susceptibles de nuire aux droits sexuels et reproductifs des jeunes.

(viii) Qu'elles reconnaissent la diversité des situations que vivent les jeunes et luttent pour s'assurer que les besoins de ces derniers en matière de santé sexuelle et reproductive sont satisfaits et que les jeunes ne soient l'objet d'aucune discrimination que ce soit, discriminations listées dans le Cadre de non-discrimination de la Déclaration des droits sexuels de l'IPPF. Que l'IPPF s'est engagée à s'attaquer aux facteurs qui rendent les jeunes particulièrement vulnérables au VIH/Sida, aux infections sexuellement transmissibles (IST) et aux grossesses non désirées ou à tout autre problème de santé sexuelle et reproductive (SSR).

(ix) Qu'elles reconnaissent que le bien-être tant physique que psychologique passe aussi par une protection constante contre toute forme de violence sexuelle et de coercition, et que l'IPPF et les Associations membres s'engagent à éradiquer la violence sexiste envers les jeunes, y compris la mutilation génitale féminine (MGF) et le mariage précoce et forcé. Les Associations membres sont encouragées à proposer des services pour les jeunes ayant survécu à des actes de violence et à faire campagne sur les questions de violence sexiste et sexuelle.

(x) L'IPPF ne tolère aucun type d'abus ou d'exploitation envers un enfant, un jeune ou un adulte vulnérable et s'engage à s'assurer que son personnel, ses partenaires et ses associés sont sensibilisés à, et soutenus dans, leurs

responsabilités de prévention des abus et de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables.

(xi) Qu'elles reconnaissent le rôle de la technologie de l'information dans la vie des jeunes et que c'est là un déterminant clef de leur bien-être et de leur santé mentale.

Mise en œuvre

3. Le Secrétariat de l'IPPF devra utiliser tous les dispositifs dont il dispose au sein de la Fédération pour surveiller régulièrement la mise en œuvre de cette politique et en rendre compte à l'instance de gouvernance appropriée. Des ressources adéquates seront attribuées à la mise en œuvre de cette politique qui bénéficiera aussi de l'appui de la direction de l'IPPF.

4. Pour mettre cette politique en application, le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF devront mener des actions qui tiennent compte des besoins et des droits des jeunes. Parmi ces actions : la création d'un environnement qui soutient et favorise la participation des jeunes ; la promotion de programmes (ESI incluse) qui responsabilisent les jeunes, particulièrement celles et ceux qui sont vulnérables ; et la mobilisation d'efforts visant à promouvoir la santé et les droits sexuels et reproductifs des jeunes.

Participation

5. L'IPPF attend de ses Associations membres qu'elles soutiennent les jeunes pour qu'ils réalisent leur potentiel et qu'elles veillent à ce qu'ils bénéficient de compétences et de connaissances pratiques leur permettant de participer au mieux de leurs capacités à la société. L'IPPF et les Associations membres devraient :

(i) Faire des efforts afin d'activement recruter des jeunes comme volontaires et/ou membres du personnel.

(ii) Veiller à ce que les jeunes aient les mêmes chances lorsqu'ils font acte de candidature, pour devenir membre ou employé, et lorsqu'ils travaillent - quel que soit l'aspect de ce travail et dans le respect de la législation locale.

(iii) Impliquer les jeunes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et des services qui leur sont destinés, et ce à tous les stades du processus, et veiller à ce qu'ils disposent d'un vrai pouvoir décisionnaire.

(iv) Avoir au moins 20 pour cent de jeunes au sein de leurs organes de décision, ce dans le droit fil de la structure du Conseil d'administration de l'IPPF.

(v) Veiller à ce que la participation des jeunes soit fondée sur la base d'un partenariat égal entre jeunes et adultes.

(vi) Veiller à ce qu'afin de participer pleinement, les jeunes soient soutenus par la mise à disposition de ressources (matérielles et financières), d'un mentorat, d'informations et de formations.

Information sensible au genre et fondée sur les droits, et Education sexuelle intégrée

6. Il est instamment demandé à l'IPPF, ainsi qu'à ses Associations membres, de plaider pour et de fournir une information en matière de SSR et une éducation sexuelle intégrée (ESI) qui améliorent l'indépendance et l'estime de soi des jeunes, et leur donnent des connaissances, des compétences et une confiance en eux qui leur permettent de faire des choix informés. Ce qui suit est à prendre en compte des points suivants :

(i) l'information devrait être accessible aux jeunes de tous âges tout en tenant compte de leurs capacités évolutives ;

(ii) les jeunes devraient bénéficier d'une information et d'une ESI qui leur permettent de se sentir à l'aise et d'avoir confiance en leur corps et leur sexualité, qu'ils soient ou non sexuellement actifs.

(iii) Offrir aux jeunes une ESI qui les aide à acquérir les compétences pour négocier des relations et adopter des pratiques sexuelles plus sûres, y compris à déterminer l'opportunité et le moment d'avoir ou non des rapports sexuels, ainsi qu'il est décrit dans le Cadre d'ESI de l'IPPF ;

(iv) Des stratégies d'ESI, sensibles à l'égalité des genres et inclusives, accessibles et non discriminatoires sont nécessaires afin de répondre aux questions des jeunes, qu'ils soient scolarisés ou non. Porter une attention particulière aux jeunes les plus pauvres et les plus vulnérables.

Accès à des services de santé sexuelle et reproductive bienveillants envers les jeunes

7. L'IPPF s'est engagée à offrir et promouvoir des services bienveillants et facilement disponibles. Les Associations membres devraient garantir un accès à ces services et plaider pour leur existence. Quels en sont les critères :

(i) Des services de SSR pour les jeunes qui sont accessibles, libres de toute stigmatisation et qui garantissent intimité et confidentialité.

(ii) Un personnel qui traite toujours les jeunes client-e-s avec respect et soit toujours rassurant et dénué de tout jugement de valeur.

(iii) Une attention spéciale et des approches spécifiques qui répondent aux différents besoins des jeunes vulnérables, par exemple les très jeunes et celles et ceux qui s'identifient comment lesbienne, gay, bisexuel, transsexuel et intersexe.

(iv) Un accès à une gamme complète de services de SSR

(v) Un accès à des services complets d'avortement sans risque - y compris un counselling non directif - sans jugements et réceptifs aux circonstances personnelles et au contexte culturel.

(vi) Une prise en charge et un suivi post-avortement qui soient attentionnés et rassurants pour les jeunes femmes. Le conseil et les services en matière de contraception doivent être pleinement accessibles afin de réduire le risque d'une nouvelle grossesse non désirée.

Glossaire

Les adolescents et les jeunes : A l'IPPF nous utilisons des définitions qui s'appuient sur celles de l'Organisation mondiale de la santé :

- Adolescents : 10-19 ans
- Jeunes : 10-24 ans

Education sexuelle intégrée (ESI) : Une éducation offerte dans, et hors, le cadre scolaire. Le cadre de l'IPPF pour une éducation sexuelle intégrée précise : « L'éducation sexuelle intégrée vise à doter les jeunes des connaissances, compétences, attitudes et valeurs dont ils ont besoin pour déterminer leur sexualité et s'y épanouir – physiquement et affectivement, individuellement et dans le cadre des relations avec les autres. Elle perçoit la « sexualité » de façon holistique et dans le contexte du développement affectif et social. Elle reconnaît que l'information à elle seule ne suffit pas. Les jeunes ont besoin d'avoir l'occasion d'acquérir des compétences psychosociales et de développer des attitudes et valeurs positives. »

Autonomisation (parfois aussi responsabilisation) : L'autonomisation s'appuie sur l'idée que donner aux gens des connaissances, des compétences, de l'autorité et des opportunités, tout en les tenant responsable et comptables de leurs actes, ne peut que contribuer à les rendre plus motivés, compétents et à même de prendre contrôle de leur vie.

Cadre de non-discrimination dans la *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF* : interdit toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'histoire et/ou le comportement sexuel réel ou supposé, la race, la couleur, l'origine ethnique, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance, le handicap physique ou mental, l'état de santé, y compris le VIH/sida, et sur tout statut civil, politique, social ou autre, ayant pour but ou effet d'entraver ou de nier la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur une base d'égalité avec les autres, de tous les droits humains et libertés fondamentales dans le domaine politique, économique, social, culturel, civil ou autre, quel qu'il soit.

Participation : L'IPPF utilise un modèle de participation des jeunes par lequel les jeunes peuvent explorer programmes et politiques de manière critique, identifier des possibilités de changement et enfin avoir une véritable influence.

Services bienveillants envers les jeunes : Le Comité consultatif médical de l'IPPF décrit les services bienveillants envers les jeunes ainsi : "Ce sont des services qui peuvent attirer les jeunes efficacement, répondre à leurs besoins et parvenir à garder ces jeunes client-e-s pour des soins continus. Ces services doivent offrir une gamme étendue de services de SSR appropriés aux besoins des adolescents. »

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2015

POLITIQUE 4.8

4.8 ÉDUCATION SEXUELLE INTÉGRÉE

1. L'IPPF reconnait qu'il est important que les jeunes puissent avoir accès à une Education Sexuelle Intégrée (ESI), tant au sein de structures formelles qu'informelles. L'IPPF exhorte les AM à promouvoir un modèle d'éducation sexuelle orienté sur les droits, sensible au genre et tenant compte des diverses dynamiques socioculturelles, économiques et de pouvoir qui influencent les choix sexuels ainsi que de leur impact émotionnel, mental et physique sur le développement du jeune.

2. L'offre d'ESI, au sein de l'IPPF, doit utiliser un modèle d'apprentissage qui adopte envers les jeunes, qu'ils soient sexuellement actifs ou non, une approche positive et respectueuse envers la sexualité et la relation sexuelle. Une approche holistique, s'appuyant sur la communauté et un apprentissage participatif, sera préférée ; l'environnement dans lequel elle est dispensée encouragera la pensée critique sur l'équité entre les genres et les droits de chacun d'entre eux.

3. L'ESI doit apporter aux personnes l'information et les compétences essentielles dont elles ont besoin pour prendre des décisions informées et jouir d'une vie sexuelle saine et agréable, exempte de toute grossesse non désirée, d'IST, de VIH/SIDA et de violence sexuelle.

4. Les programmes d'éducation sexuelle intégrée doivent être étroitement liés à l'offre de services de santé sexuelle et reproductive, ces programmes et services se renforçant ainsi mutuellement.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance, Mai 2011

POLITIQUE 4.9

4.9 INTÉGRATION DE LA PLANIFICATION FAMILIALE AU DÉVELOPPEMENT

1. L'IPPF adhère à un principe de développement axé sur l'équité et la justice sociale. L'IPPF préconise des politiques et des programmes de développement consacrés à la satisfaction des besoins fondamentaux des populations, et en particulier des défavorisés et des plus démunis, et d'une manière générale, à l'amélioration de la qualité de la vie.

2. L'IPPF œuvre vers une plus grande sensibilisation du public et des gouvernements aux liens qui existent entre la population, le développement, les ressources et l'environnement, et soutient la mise en œuvre de politiques démographiques polyvalentes à long terme, aux côtés de services pertinents et de programmes éducatifs, considérés comme parties intégrantes des plans nationaux et internationaux de développement.

3. L'IPPF soutient que dans l'éventualité où une société se trouve confrontée à de nombreux et urgents problèmes de développement, il est essentiel d'adopter une attitude humanitaire et de considérer la famille et la communauté dans son ensemble, au lieu de s'arrêter au seul élément de la dimension de la famille. Tout en reconnaissant le renforcement mutuel des liens entre la planification familiale et les autres aspects du développement, l'IPPF concentre son attention sur ceux des secteurs qui intéressent plus directement son domaine d'activité et ses compétences.

4. L'IPPF ne s'attache pas à un modèle unique d'intégration de la planification familiale au développement, mais maintient que la structure des services doit être viable, permette la collaboration et la participation, et soit capable de profiter à tous les groupes de la communauté.

5. Le financement par l'IPPF de programmes intégrés sera alloué en priorité à la composante planification familiale et devra, si que possible, être combiné à des fonds provenant d'autres sources. Dans le cadre de critères qui restent à formuler, il est possible de prévoir le financement d'autres activités, si elles sont jugées nécessaires à la réalisation des objectifs de planification familiale.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.10

4.10 SUIVI ET ÉVALUATION

Introduction

1. Le travail le plus important de l'IPPF se déroule à l'échelon national, là où les Associations membre militent auprès de leurs gouvernements et servent leurs clientes et client-e-s en mettant en œuvre des programmes de santé et de droits en matière de sexualité et de reproduction.

2. Cette politique souligne clairement l'importance que la Fédération attache au suivi, à l'évaluation[1], à l'apprentissage et au partage de ses travaux ; elle met en avant aussi certains principes et engagements clefs qui orienteront les volontaires et le personnel lorsqu'ils mettront en œuvre la dite politique.

3. La Fédération reconnait des valeurs et des responsabilités qui sont partagées au sein de toute l'organisation, tout en notant aussi que des devoirs et des capacités distinctes s'appliquent aux divers échelons de l'organisation.

Principes

4. L'efficacité organisationnelle est la capacité de la Fédération à s'acquitter de sa mission grâce au concours d'une gestion compétente, d'une bonne gouvernance et d'une volonté d'obtention de résultats.

5. Le suivi, l'évaluation, l'apprentissage et le partage :

   i. sont parties intégrantes de l'efficacité organisationnelle, puisque leur objet est de mesurer les résultats réalisés et d'analyser et réfléchir au processus qui a conduit à ces résultats de façon à faciliter une amélioration continue ;

   ii. doivent être effectués à tous les étages de la Fédération et leur être utiles ;

   iii. permettent aux volontaires et personnels de comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas si bien, ce en vue, d'une part, d'améliorer les politiques, plans, programmes et projets et, d'autre part, de contribuer à la conception de nouveaux projets ;

   iv. induisent des rapports de haute qualité sur la performance de la Fédération, ce qui accroît la responsabilité de cette dernière envers celles et ceux qu'elle sert (ses clientes et clients) et envers ceux qui soutiennent ses activités (ses donateurs et autres partenaires) et envers nous-mêmes.

[1] Le suivi est la collection et l'analyse continues des données collectées afin de faire le point et le cas échéant de procéder à des ajustements. L'évaluation évalue les résultats réalisés.

Engagements

6. L'IPPF s'engage donc à :

   i. apporter un soutien aux volontaires et aux personnels afin de perfectionner leurs compétences en matière de suivi et d'évaluation et afin d'améliorer aussi la prise de décision ;

   ii. mettre en œuvre une approche participative du suivi et de l'évaluation grâce à laquelle celles et ceux qui sont intéressés par un programme ou un projet participent effectivement et activement à son évaluation ;

   iii. surveiller et rendre compte des résultats afin d'évaluer si oui ou non la Fédération réalise ses objectifs stratégiques ;

   iv. recommander des changements et les interventions requises sur la base des résultats et conclusions ;

   v. démontrer les effets des travaux de la Fédération aux échelons national, régional et mondial de façon convaincante, facile à comprendre et intellectuellement honnête et en tenant compte de considérations et codes de conduite éthiques dans le cadre des pratiques d'évaluation.

Mise en œuvre

Afin de réaliser ces principes et engagements :

7. Les instances de gouvernance vont :

   i. veiller à ce que la politique de suivi & d'évaluation de l'IPPF demeure pertinente et soit mise en œuvre ;

   ii. veiller à ce que la direction ait inscrit une ligne budgétaire pour le suivi, l'évaluation et l'apprentissage dans les budgets programmes annuels ;

   iii. surveiller, remettre en question et soutenir l'action de l'IPPF en passant en revue les données de performance et en suivant les progrès de la mise en œuvre des plans stratégiques.

8. Le/La Directeur-rice général-e, les Directeur-rice-s régionaux-ales et les Directeurs exécutif-ve-s des Associations membres vont veiller à ce que :

   i. des ressources soient disponibles pour effectuer un suivi et une évaluation réguliers des programmes et projets ;

   ii. des systèmes et procédures soient en place (avec actualisation et amélioration régulières) pour effectuer le suivi et l'évaluation des programmes et projets ;

   iii. les décisions en matière de programmes et d'allocation de ressources soient basées sur des analyses de la performance et des besoins ;

   iv. à tous les niveaux de la Fédération, les instances de gouvernances aient accès aux informations et données dont elles ont besoin pour surveiller la performance de l'IPPF et remettre en question et appuyer l'action de l'IPPF;

v. les pratiques de suivi et d'évaluation soient alignées sur les normes d'accréditation s'il y a lieu.

9. Les Associations membres vont planifier et mettre en place des pratiques de suivi & d'évaluation régulières, participatives et robustes, dotées aussi d'indicateurs de performance, afin de garantir l'efficacité des projets et des programmes ainsi que l'efficacité organisationnelle. Elles vont :

i. avoir des plans de suivi et d'évaluation rigoureux avec indicateurs de performance ;

ii. mettre en place des pratiques qui encouragent tous les volontaires et employé-e-s concernés à revoir et analyser les données, y réfléchir et prendre des décisions qui s'appuient sur des données ;

iii. faire des évaluations des besoins[2] ;

iv. faire des enquêtes préliminaires, de moyen terme et de fin de projets ;

v. diffuser et partager les résultats.

10. Les bureaux régionaux vont :

i. soutenir les Associations membres dans le suivi et l'évaluation de leurs activités. Ceci implique l'apport d'une assistance technique, d'un renforcement des capacités et d'un appui aux systèmes en matière de suivi, d'évaluation, d'apprentissage et de rédaction de rapports.

ii. mesurer la performance régionale et les progrès des Associations membres.

11. Le Secrétariat va :

i. faciliter, au sein de la Fédération, la collaboration et les échanges de meilleures pratiques de suivi & d'évaluation ;

ii. faciliter le développement de méthodologies et d'outils standardisés de suivi et d'évaluation ;

iii. veiller à une utilisation maximale des données pour une prise de décision informée ;

iv. veiller à ce que des ressources soient affectées afin de soutenir les meilleures pratiques de suivi & d'évaluation et leur intégration aux efforts mondiaux de mobilisation de ressources (i-e toute proposition inclura des activités et une ligne budgétaire dédiées aux activités de S&E) ;

[2] L'évaluation est un outil de planification et de conception de projets que l'on utilisera avant la finalisation du cadre logique. C'est un outil qui sert à identifier les besoins de la communauté cible ainsi que les stratégies et activités programmatiques les plus adaptées à la satisfaction de ces besoins.

v. veiller ce que des systèmes efficaces de saisie, d'analyse et d'interprétation des données soient en place à l'échelle mondiale et régulièrement revus & améliorés ;

vi. élaborer des directives et procédures de suivi et d'évaluation ;

vii. appuyer le renforcement des capacités d'évaluation afin de garantir la qualité de l'évaluation dans toute la Fédération ;

viii. mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Cadre stratégique de l'IPPF en analysant les données fournies par les indicateurs de performance de la Fédération ;

ix. compléter les données mondiales de performance avec des revues et évaluations en profondeur des programmes.

12. Les conclusions des évaluations de la performance et des résultats seront postés sur les sites web de l'IPPF (mondial et régionaux) et sur *l'IPPF Exchange* afin d' :

i. échanger les enseignements tirés de ces expériences et les bonnes pratiques, à la fois au sein et à l'extérieur de la Fédération ;

ii. améliorer l'image et la visibilité de la Fédération en faisant preuve de résultats, d'ouverture et de transparence.

Adoptée par le Conseil central en novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance de l'IPPF en mai 2014

POLITIQUE 4.11

4.11 SYSTEMES D'INFORMATION DE SANTE ETHIQUES, EFFICIENTS ET EFFICACES

INTRODUCTION

1. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF ont l'obligation de s'assurer que des systèmes d'information de santé éthiques, efficients et efficaces sont en place pour collecter, stocker et gérer les informations client-e-s dans toute la Fédération. En vue de réaliser les objectifs du cadre stratégique de l'IPPF, il importe de promouvoir et encourager une gestion rigoureuse des systèmes d'information de santé.

2. L'IPPF est convaincue qu'un système de collecte d'informations de santé renforcé aide à protéger l'organisation des implications juridiques et éthiques liées à l'utilisation abusive d'informations sensibles et qu'il participe aussi à une structuration plus efficiente de la collecte et de la gestion des données.

3. L'IPPF maintient qu'il lui incombe d'appuyer une culture de la performance, de l'efficience, de l'efficacité et de la responsabilité et de garantir à ses client-e-s - quel que soit leur âge, leur orientation sexuelle et leur identité de genre - des soins de qualité absents de tout jugement ; l'IPPF reconnait aussi la nécessité d'avoir des systèmes d'information de santé sûrs, centrés sur le client et efficients.

4. L'IPPF reconnait qu'elle a l'obligation de s'assurer que seuls les utilisateurs autorisés aient accès aux données traitées par les systèmes d'information de santé, et ce tout en veillant au respect des normes de confidentialité reconnues.

5. Le résultat 4 du Cadre stratégique de l'IPPF fait référence à une « Fédération hautement performante, unie, responsable et qui rend des comptes », et qui est dotée de « systèmes renforcés dans toute la Fédération afin d'appuyer une culture de la performance, de l'efficience, de l'efficacité et de la responsabilité » (point 4.1). Il importe donc de fixer des lignes directrices sur la façon ou la nécessité de collecter, stocker et partager ces informations tout en les protégeant aussi d'utilisation illégale et injuste.

6. Il y a aujourd'hui un faisceau de faits indéniables qui, s'appuyant sur la théorie et la recherche, démontre qu'il est nécessaire de disposer de systèmes de santé robustes si l'on veut parvenir à améliorer les résultats sanitaires. Un système d'information de santé (SIS) solide constituera l'épine dorsale d'un système de santé solide. Un SIS qui fonctionne proprement signifie que les bonnes informations parviennent aux bonnes personnes au bon moment, permettant alors aux décideurs, gestionnaires et prestataires de services de faire des choix informés au sujet de tout, de la prise en charge des patients aux budgets nationaux. Un SIS performant est facteur de transparence et de capacité à rendre des comptes car il accroit l'accès à l'information.[1]

7. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les systèmes d'information de santé servent plusieurs utilisateurs ainsi qu'un large éventail d'objectifs que l'on peut résumer comme étant la génération d'informations visant à permettre aux décideurs à tous les niveaux du système de santé d'identifier les problèmes et les

[1] MEASURE Evaluation HIS: https://www.measureevaluation.org/our-work/health-information-systems

besoins, de prendre des décisions fondées sur la politique de santé et d'affecter de maigres ressources de façon optimale.[2]

8. Comme il est indiqué dans la boîte à outils du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en matière de SIS, ces derniers sont essentiels pour détecter et répondre rapidement aux épidémies en situation de crise humanitaire et aux problèmes sanitaires, surveiller les tendances en matière de santé, tenir compte des priorités en soins de santé, et évaluer l'efficacité des interventions et de la couverture du service. Ils permettent aussi de s'assurer que les ressources sont correctement orientées vers les décideurs.[3]

9. En ce qui concerne l'élaboration des systèmes d'information de santé, les règlements régionaux soulignent que le droit de l'individu à l'intimité, l'accès aux données personnelles et l'obtention du consentement de la personne pour utiliser ses données de santé constituent des paramètres extrêmement importants. Tout cela a été examiné avec soin et inscrit au cœur de cette politique.

OBJECTIF ET PORTEE

10. L'objet de cette politique est de fournir des lignes directrices au Secrétariat et aux Associations membres de l'IPPF afin de : (i) élaborer, développer et utiliser des systèmes d'information de santé éthiques, efficients et efficaces et : (ii) collecter, stocker, gérer et protéger les informations client-e-s dans toute la Fédération, qu'un système formel d'information de santé ou une plateforme de gestion des données soient en place ou non.

11. Cette politique s'applique à tous les membres du personnel et à tous les volontaires du Secrétariat et des Associations membres de l'IPPF.

PRINCIPES DIRECTEURS

12. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont :

    a. respecter le droit des client-e-s à l'intimité et veiller à l'accès de ces dernier-ère-s à leurs informations personnelles dans un principe de prestation éthique des services.

    b. veiller à ce que l'accès aux dossiers et informations médicaux des client-e-s soit éthique et limité à des personnels autorisés, compétents[4] et responsables et qui rendront compte de leur utilisation de ces données[5]. Sera ici inclus un processus garantissant la prise en compte convenable de l'anonymat, de la confidentialité et de l'obtention du consentement informé et formel des client-e-s en matière d'utilisation de leurs données à fins de suivi, d'évaluation, de recherche et de documentation.

[2] Health Metrics Network Framework and Standards for Country Health Information Systems (Cadre et normes pour les systèmes d'information sanitaire), Genève, OMS, 2008, disponible sur le site: http://www.who.int/healthinfo/statistics/toolkit_hss/EN_PDF_Toolkit_HSS_InformationSystems.pdf
[3] Health Information System (HIS) Toolkit, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), January 2010 available at http://www.unhcr.org/46385bc12.html
[4] Y compris les professionnels de santé et le personnel administratif clinique responsable de la gestion/coordination/supervision de la prestation des services.
[5] Si possible il sera demandé au personnel de signer des déclarations de confidentialité.

c. veiller à ce que TOUTES les informations et données agrégées relatives aux client-e-s soient utilisées justement et légalement, à des fins limitées et déclarées, et qu'elles fassent l'objet d'une conservation sécurisée.

d. promouvoir une saisie de données complète, précise et en temps opportun, ainsi que des analyses et diffusions de données à fins de pensée critique et de prise de décision fondée sur des données probantes. Comprendre la différence entre des dossiers/informations client-e-s personnels et identifiables et des données agrégées, rendues non identifiables et anonymes qui suffisent à la prise de décisions et qui en même temps protègent les dossiers médicaux personnels et l'identité des client-e-s.

e. Maintenir des normes approuvées[6] eu égard au stockage, à la sauvegarde, à la confidentialité et à la sécurité des dossiers médicaux et des informations à tous les échelons de la Fédération.

f. appuyer une gestion et utilisation éthiques des données, y compris une prise de décision informée par les données à tous les échelons de la Fédération

g. traiter toute information relative à la santé des client-e-s de façon responsable et éthique.

MISE EN ŒUVRE ET CONFORMITE

13. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont :

a. œuvrer pour la standardisation et l'harmonisation des systèmes d'information de santé dans toute la Fédération afin de saisir des données relatives à l'offre de services de l'IPPF, y compris les informations client-e-s, qui respectent les normes internationales et/ou les législations nationales, quelles que soient celles qui sont le plus progressives et le plus en conformité avec les valeurs de l'IPPF

b. rendre la politique le plus largement disponible à tous les membres du personnel et à tous les volontaires, anciens et nouveaux, et veiller à sa conformité

c. affecter un budget adéquat à la mise en place de la politique

d. former le personnel et les volontaires, et améliorer les capacités de ces derniers, afin qu'ils comprennent mieux la politique et qu'ils la mettent en œuvre

e. appuyer l'intégration et l'interopérabilité des systèmes d'information de santé locaux, régionaux, et mondiaux au sein de la Fédération, et le cas échéant, avec les systèmes d'information de santé nationaux.

f. encourager les volontaires et les membres du personnel à réfléchir à la performance de la Fédération sur la base des données générées par les systèmes d'information de santé.

[6] Voir Annexe pour explications et exemples

14. Le Secrétariat, sous ses différents rôles, facilitera la collaboration et l'échange des meilleures pratiques, soutiendra l'amélioration des capacités et promouvra une prise de décision informée par les données dans toute la Fédération.

ANNEXE : GLOSSAIRE

1. **Système d'information de santé** (parfois aussi systèmes d'information hospitaliers, ou systèmes d'informations médicales, ou systèmes d'informations sanitaires) **:** Collecte et traitement de données intégrées et agrégées, reporting et utilisation des informations nécessaires à l'amélioration des soins dispensés aux client-e-s, efficacité et efficience des services sanitaires grâce à une meilleure gestion à tous les niveaux (OMS).

   Pour l'IPPF, les systèmes d'information de santé (SIS) sont les plates-formes de gestion de données qui servent à collecter, analyser et utiliser des données relatives à l'offre de services. Sont incluses des informations sur les client-e-s essentielles aux soins centrés sur les client-e-s.

2. **Systèmes de gestion et d'information clinique :** Les systèmes de gestion et d'information clinique (SGIC) font référence aux processus manuels (documents papiers) ou électroniques grâce auxquels sont saisies les données démographiques, médicales et financières relatives aux client-e-s, ainsi que les données liées aux stocks détenus dans les cliniques.

   Les SGIC gèrent à la fois l'identité personnelle et les données de santé que les systèmes de gestion de cabinet [médical] et de dossiers médicaux informatisés considèrent protégés et d'ordre privé et confidentiel.

3. **Juste utilisation des informations :** L'utilisation des informations selon les meilleures pratiques définies par l'organisation, dans le seul but des besoins organisationnels. À aucun moment la confidentialité et l'anonymat des client-e-s ne sont compromis par qui que ce soit. Des pratiques routinières sont adoptées afin de veiller à ce que les données soient protégées contre les menaces externes (par ex. piratage) et les utilisations malveillantes.

4. **Professionnels de santé :** Celles et ceux directement impliqués dans la prestation de soins et conseils aux client-e-s, y compris les médecins, infirmier(ère)s, travailleurs sociaux, psychologues, superviseurs médicaux et coordonnateurs cliniques.

5. Des **normes approuvées** (concernant le stockage, la sauvegarde, la confidentialité et la sécurité des dossiers médicaux) sont applicables (mais non limitées) à tous les services et produits offerts aux client-e-s, services de counselling compris. L'utilisation première des dossiers médicaux est de venir en appui à une prestation de soins coordonnée et de haute qualité pour de meilleurs résultats thérapeutiques. Cela est possible quand le dossier médical est complet et à jour.

   Par exemple, lorsque des informations sont demandée pour des raisons d'assurance ou de rapport gouvernemental, celles-ci doivent être communiquées à qui de droit, mais de façon sécurisée et en protégeant l'identité des client-e-s. Le principe du « minimum nécessaire » doit être appliqué lorsque l'on donne accès à des informations médicales.

   Normes respectées par l'IPPF :

   1) Le droit des client-e-s à recevoir une copie de son dossier médical ou d'un rapport de résultats d'une visite.

2) La recherche ou les rapports de performance peuvent avoir accès uniquement à des données rendues non identifiables.

3) Tous les services et produits offerts aux client-e-s, services de counselling compris, ainsi que les résultats de tests de diagnostic doivent être enregistrés dans des dossiers médicaux complets et confidentiels, qu'ils soient électronique ou en version papier. (Ceci serait un moyen répondre à la pratique de certains prestataires qui utilisent des systèmes parallèles – des carnets personnels par exemple – ce qui fait que le dossier médical est incomplet).

4) Il est nécessaire de respecter les meilleures pratiques en matière de sécurité des informations, c'est à dire que les bases de données cliniques seront cryptées et sauvegardées, et les contrôles d'accès maîtrisés.

5) Les Associations doivent avoir une politique de rétention et de destruction des informations relatives à la santé de leurs client(e)s qui est conforme aux meilleures pratiques et aux normes internationales.

Ces normes intègrent les meilleures pratiques en ce qui concerne les objectifs de sécurité suivants[7] :

a) La mise en place de politiques de contrôle d'accès rigoureuses, de gestion d'accès utilisateurs, d'application du principe du minimum nécessaire et d'un suivi régulier de la sécurité des systèmes.

b) L'éducation, la formation et la sensibilisation chez le personnel clinique et dans toute l'organisation aux politiques et procédures de sécurité de l'information de santé.

c) Le cryptage de toutes les informations personnelles et de santé protégées tant dans les bases de données actives que pendant un transfert.

d) Les journaux d'audit sont revus régulièrement afin d'identifier toute modification ou tout accès non autorisé à des informations de santé. Tout incident de sécurité est noté dans un registre des incidents, avec action corrective et résultat.

e) Les dossiers médicaux électroniques des client-e-s ne seront pas écrasés ; toute correction est un amendement qui s'ajoute à l'original déjà enregistré.

f) Les conseils sur la rétention, l'archivage et la destruction des dossiers médicaux seront conformes aux meilleures pratiques, ainsi qu'aux législations et règlementations nationales.

g) Les outils d'analyse de données ne pourront pas se connecter directement à des bases de données cliniques qui révéleraient l'identité des client-e-s et des informations liées à leur santé. Lorsqu'elles ont pour finalité l'évaluation & la recherche, des informations clients rendues non identifiables et anonymes peuvent être alors transférées vers un entrepôt de données.

Approuvée par le Conseil de gouvernance en novembre 2017

[7] ISO 27799, ISO EN 13606 as cited in "Security and privacy in electronic health records: A systematic literature review", Journal of Biomedical Informatics, 8 janvier 2013, page 543

POLITIQUE 4.12

4.12 RELATIONS ASSOCCIATIONS MEMBRES ET GOUVERNEMENTS

1. Toute politique démographique est la prérogative des gouvernements. L'IPPF maintient que les Associations membres à base élargie peuvent apporter une aide indéniable aux gouvernements dans la formulation de ces politiques.

2. L'IPPF maintient que les gouvernements nationaux doivent avoir à charge de fournir les services de planification familiale. Cette responsabilité ne doit en aucun cas conduire à une réduction du rôle des Associations membres.

3. Les Associations membres peuvent compléter l'action du gouvernement par l'élaboration d'approches novatrices dans le domaine de la prestation des services, et en intervenant dans des secteurs où les gouvernements ne peuvent ou ne souhaitent pas intervenir.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.13

4.13 RELATIONS AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS

1. Dans la poursuite de ses buts et la réalisation de ses objectifs, l'IPPF s'efforce de créer et de renforcer des liens avec d'autres groupes et organisations ayant des objectifs similaires. Ces initiatives sont entreprises tant aux niveaux international et régional, que de celui des Associations membres.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

POLITIQUE 4.14

4.14 SERVICES DE CONTRACEPTION

1. Tous les contraceptifs distribués par l'IPPF sont homologués par son Groupe Consultatif Médical International (IMAP) qui certifie leur innocuité et efficacité. De plus, tous ces produits sont conformes aux normes de qualité nationales et/ou internationales.

2. L'IMAP maintient une surveillance constante des méthodes contraceptives déjà agréées ainsi que des méthodes nouvellement mises au point, et se réserve le droit d'actualiser et de modifier ses déclarations, et/ou de faire de nouvelles déclarations, en fonction des toutes dernières informations.

3. L'IPPF se prononce pour que le plus vaste choix de méthodes possible soit mis à la disposition des utilisatrices. Les clientes doivent pouvoir recevoir la méthode de leur choix, à condition qu'elles aient reçu toute l'information dont elles ont besoin pour parvenir à une telle décision, et qu'elles ne présentent pas de contre-indications médicales à leur emploi.

4. L'introduction de nouvelles méthodes doit systématiquement être précédée de la formation du personnel de santé, d'un soutien aux infrastructures et, le cas échéant, de la mise à disposition d'un système d'appui et de référence à des services spécialisés.

5. Les Associations membres doivent encourager différentes approches de prestation des services (par ex., des services cliniques et à base communautaire) et mettre en œuvre tous les moyens possibles afin d'optimaliser le potentiel de l'ensemble du personnel de santé, y compris les agents de santé communautaire et les agents traditionnels.

6. Les recommandations du Groupe Consultatif Médical International de l'IPPF doivent être suivies lors de la prestation des services de contraception. Ces recommandations apparaissent dans les diverses déclarations sur les méthodes de contraception et les déclarations suivantes : Le rôle du personnel de santé dans les services de planification familiale, Les services communautaires de planification familiale. L'allaitement maternel, la fécondité et la contraception post-partum, La contraception pour les femmes de plus de 35 ans et La contraception pour les clientes séropositives (VIH) , La contraception pour les femmes présentant des problèmes médicaux, La contraception pour les adolescents , L'efficacité contraceptive et Le conseil en contraception.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2000

POLITIQUE 4.15

4.15 SANTÉ DE LA REPRODUCTION

4.15.1 INFÉCONDITÉ

1. L'IPPF considère que les concepts de santé reproductive et de droits en matière de reproduction s'adressent également aux individus et aux couples qui ne peuvent pas avoir d'enfants quand ils le désirent.

2. Les Associations membres ont une part de responsabilité dans la prise en charge des client-e-s sur le plan de l'éducation en matière de prévention de l'infécondité et sur le plan de la promotion de programmes propres à la prévenir, à savoir : le contrôle des IST, des soins obstétricaux améliorés et la prévention des avortements effectués dans des conditions à risques. Les Associations membres doivent également aider les client-e-s inféconds à obtenir des conseils et traitement adéquats, soit dans le cadre de leurs propres cliniques, soit par renvoi aux centres spécialisés.

   Les recommandations du Groupe Consultatif Médical International de l'IPPF (IMAP) contenues dans sa déclaration sur l' « Infécondité » doivent être suivies lors de la prestation de services dans ce domaine.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1990

4.15.2 DIAGNOSTIC DE GROSSESSE

1. Les cliniques des Associations membres doivent être en mesure d'offrir un diagnostic biochimique et/ou clinique, ainsi qu'un appui conseil à toute femme qui en a besoin, qu'elle soit ou non inscrite à la clinique.

> *Les recommandations du Groupe Consultatif Médical International de l'IPPF (IMAP) contenues dans sa déclaration sur le « Diagnostic de grossesse » doivent être suivies lors de la prestation de services dans ce domaine.*

Adopté par le Conseil central, novembre 1990

4.15.3 FAIRE LE LIEN ENTRE LE VIH ET LA SANTE ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS

Introduction

1. Le VIH est sans aucun doute la question de santé et de droits humains la plus importante de notre temps. C'est une question qui menace la survie des individus, des communautés et des nations. Avec l'adoption de son nouveau cadre stratégique, l'IPPF a renouvelé son engagement à veiller à ce que le VIH fasse clairement partie d'une réponse intégrée et globale aux obstacles actuels à la santé et aux droits sexuels et reproductifs. En tant que signataire clef du *Code of Good Practice for NGO's Responding to HIV (Code de bonne pratique à l'intention des ONG répondant aux défis posés par le VIH),* la réponse de l'IPPF est en harmonie avec ces principes directeurs.

2. Majoritairement, le mode principal de transmission du VIH est sexuel. Il s'ensuit qu'il n'est pas possible de sous-estimer les liens entre le VIH et la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR), ou l'importance de lier les réponses apportées au VIH et celle apportées à la santé sexuelle et reproductive (SSR). L'IPPF s'est engagée à intégrer des services de VIH complets à ses services de santé sexuelle et reproductive. Le fait de lier le VIH aux politiques, programmes et services de SSR, nous a permis de répondre à certains des principaux défis que pose le VIH et à la mauvaise santé sexuelle et reproductive.

3. La rapide propagation du VIH porte atteinte aux droits humains des hommes, femmes, adolescents et enfants et les affecte de multiples façons, en particulier celles et ceux pour qui les risques sont les plus élevés ou celles et ceux qui sont les plus vulnérables. Le risque est défini comme la probabilité, ou la possibilité, pour une personne de contracter le VIH. Certains comportements créent, augmentent et perpétuent le risque. Citons comme exemple : un rapport sexuel non protégé avec un-e partenaire dons le statut VIH est inconnu, la multiplicité des rapports sexuels, certains étant non protégés, et l'utilisation de drogues injectables avec des aiguilles et seringues contaminées. La vulnérabilité résulte de divers facteurs hors du contrôle de l'individu et réduit la capacité des individus et des communautés à éviter le risque du VIH. Ces facteurs individuels et structuraux peuvent inclure : 1) manque de connaissances et de compétences requises pour se protéger soi-même et autrui ; 2) facteurs afférant à la qualité de la couverture santé et autres services (par exemple l'inaccessibilité des services pour raisons de distance, coûts ou autres) ; et 3) facteurs sociétaux tels que la violation des droits humains ou les normes sociales et culturelles.

4. Dans bon nombre de régions, les plus vulnérables au VIH sont des populations clefs (hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes (HRSH), travailleurs du sexe et personnes qui consomment des drogues). Le travail de l'IPPF se base sur une approche fondée sur les faits et les droits afin de répondre aux besoins en santé sexuelle et reproductive de tous, populations clés comprises. L'IPPF considère que tout le monde doit avoir le droit à une vie

satisfaisante et épanouissante lui permettant de développer pleinement son potentiel humain.

5. La réussite des programmes de prévention, traitement, soins et soutien du/au VIH (« continuum prévention-soin ») dépend, en grande partie, de la création d'un environnement favorable dans lequel les individus peuvent vivre loin de toute stigmatisation et discrimination et avoir la capacité, les compétences et l'opportunité de prendre de vraies décisions sur leur vie et leur bien-être sexuels et reproductifs. Un tel environnement favorise les changements de comportements visant à réduire la transmission du VIH et promeut la qualité de vie pour les personnes vivant avec le VIH et leurs proches. L'IPPF encourage toutes les Associations membres à faire un bilan de la situation dans leur pays eu égard au VIH et à formuler une stratégie qui mette l'accent sur divers points d'ancrage de leur réponse VIH et SSR à ce continuum prévention/soins. Les principaux services liés au VIH selon ce continuum comprennent :

   a. Matériels d'information, éducation et communication (IEC) / et de communication pour un changement de comportement (CCC)
   b. Distribution de préservatifs
   c. Gestion des IST
   d. Services de conseils et dépistage volontaires (CDV)
   e. Soutien et conseil psychosocial
   f. Prévention de la transmission de la mère à l'enfant (PTME).
   g. Traitement des infections opportunistes
   h. Traitements antirétroviraux (ART)
   i. Soins palliatifs

6. En tant qu'employeur, l'IPPF veille au respect des valeurs d'inclusion et de diversité qu'elle prône grâce à une politique de VIH sur le lieu de travail. Ces politiques sont essentielles en ce qu'elles aident les employé-e-s vivant avec le VIH et le SIDA. Elles contribuent à un environnement de travail au sein duquel les membres du personnel vivant avec le VIH, ou affectés par le VIH, trouvent soutien et humanité. Les programmes de soutien au personnel doivent tendre vers l'élimination de toute forme de stigmatisation et de discrimination au travail, réelle ou perçue, fondée sur un statut VIH, ou sur une vulnérabilité à l'infection par le VIH. Ces programmes doivent veiller à ce que tous le personnel bénéficie des informations de base sur le VIH et le SIDA, à savoir : prévention, gestion des infections VIH, précautions universelles, aspects juridiques et éthiques, genre et sexualité, stigmatisation et discrimination, traitement, soins et soutien. La politique doit être conforme aux directives de l'Organisation Internationale du Travail. Dans le cadre de l'accréditation, toutes les Associations Membres doivent mettre au point et en place leur politique et programme de VIH sur le lieu de travail.

Plaidoyer

7. En tant qu'organisation valorisant l'apprentissage, l'IPPF s'est engagée à s'assurer que sa réponse au VIH se base sur les preuves scientifiques les plus solides et non sur une idéologie. L'IPPF soutient des programmes de prévention

exhaustifs, basés sur des preuves scientifiques et englobant des tendances variées. Ces programmes doivent aussi être fondés sur le concept « connaissez votre épidémie » et répondre aux besoins spécifiques des jeunes.

8. Il est nécessaire, à tous les échelons de la Fédération, de militer, plaider et faire campagne pour un changement législatif et politique contre les lois fondées sur l'idéologie et non sur des preuves scientifiques. Les lois et politiques nationales et internationales doivent respecter, protéger et satisfaire les droits de tous, en particulier ceux des jeunes femmes, des filles et des populations clefs. Un travail de plaidoyer visant à changer les coutumes, lois et politiques discriminatoires et néfastes doit être entrepris en collaboration avec des partenaires locaux, nationaux et internationaux. Dans tout son travail, l'IPPF prône et applique sa *Charte sur les droits sexuels et reproductifs* et sa *Déclaration des droits sexuels*.

9. La stigmatisation et la discrimination qui en résultent représentent le plus grand obstacle à l'atteinte des objectifs de traitement et de prévention du VIH. La stigmatisation, la discrimination et la crainte qu'elles suscitent peuvent empêcher les individus de révéler leur sérologie et d'accéder aux services. L'IPPF soutient les efforts visant à vaincre la stigmatisation et la discrimination. Parmi ceux-ci, les législations qui condamnent la discrimination fondée sur le statut VIH. En particulier, l'IPPF n'accepte pas que le droit pénal soit appliqué pour engager des poursuites judiciaires pour raisons de transmission du VIH. Les programmes d'éducation et de sensibilisation visant à ce que les communautés apportent leur soutien aux personnes vivant avec le VIH (PVVIH) ont également leur importance, tout comme les politiques de VIH sur le lieu de travail garantissant la protection des PVVIH sur leur lieu de travail. Réduire la stigmatisation et la discrimination implique d'affronter et de parler ouvertement de sujets et comportements trop souvent gardés sous silence et considérés comme tabous, par exemple le sexe, la sexualité, la consommation de drogue, le travail sexuel, l'inégalité sexuelle, la pauvreté, l'origine ethnique et la race. Dans le cadre de son travail aux échelons locaux, nationaux, régionaux et internationaux, l'IPPF traite de questions d'actualité liées aux droits humains et plaide pour l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination liées au VIH.

Partenariats

10. Afin de favoriser une réponse coordonnée au VIH, l'IPPF et ses Associations membres doivent faire tous les efforts possibles pour communiquer et collaborer avec les organisations gouvernementales et non gouvernementales, les Nations-Unies, le secteur privé, les Associations professionnelles et les organisations à base communautaire.

11. Afin de maximiser l'impact social et sanitaire de leur travail, l'IPPF appelle ses Associations membres à construire des coalitions efficaces avec les groupes locaux et nationaux qui travaillent sur divers aspects du VIH (prévention, traitement, soins, réduction de la stigmatisation), de la tuberculose et de la réduction des risques.

12. Des efforts renforcés doivent être fait à tous les échelons de la Fédération pour créer des partenariats et travailler étroitement avec les réseaux locaux, nationaux, régionaux et internationaux de personnes vivant avec le VIH.

Utiliser une approche fondée sur les droits

a) Genre

13. L'IPPF vise à assurer la liberté, le bien-être et la dignité de tous les êtres humains où qu'ils vivent, dans le cadre de normes, principes, devoirs et obligations essentiels. De même, nos client-e-s et autres parties prenantes ne sont pas uniquement des bénéficiaires de services respectueux de leurs droits individuels ; ils ont également le droit d'influer et de façonner la manière dont nous, en tant que Fédération, répondons à l'épidémie du VIH.

14. Les Associations membres doivent développer des programmes visant à transformer la perception du genre et tenant compte des facteurs favorisant la vulnérabilité des femmes au VIH et autres IST, en particulier les jeunes femmes et les filles. Les programmes de santé reproductive doivent également impliquer les hommes, notamment grâce à des activités communautaires et professionnelles, car ils sont essentiels à la prévention du VIH et des IST. Les programmes visant à réduire les comportements à risque chez les hommes profitent également à leurs partenaires féminines. Les cinq grands principes des programmes visant à transformer la perception du genre sont les suivants :

    a. établir des normes et structures sociales équitables ;
    b. promouvoir des comportements individuels respectant l'équité entre les sexes ;
    c. transformer les rôles sexuels ;
    d. créer des relations sexuellement plus équitables ; et
    e. plaider pour un changement politique et législatif qui soutienne des systèmes sociaux équitables.

15. L'IPPF défend une définition très large de la notion de genre et cherche activement à répondre à la discrimination sexuelle pour garantir l'égalité d'accès aux services VIH de tous, femmes et filles, hommes et garçons, lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

b) Personnes vivant avec le VIH

16. La promotion et le traitement de la santé et des droits sexuels et reproductifs des PVVIH s'inscrit au cœur de la réponse de l'IPPF. Ils doivent s'appuyer sur le droit des PVVIH à avoir une vie sexuelle pleine et satisfaisante là où les choix et désirs des personnes séropositives en matière de fécondité sont respectés. L'IPPF soutiendra en particulier tous les efforts visant à aborder la stigmatisation des PVVIH.

17. L'IPPF estime que toutes les organisations ont besoin de la participation active des PVVIH, à la fois pour responsabiliser les individus et aussi pour s'assurer d'une réponse au VIH pertinente, efficace et fondée sur les réalités de la

pandémie. Conformément au principe de la Participation Accrue des Personnes Vivant avec le VIH et le SIDA (*Greater Involvement of People Living with HIV and AIDS* - GIPA), les PVVIH devraient avoir, au sein de la fédération, un rôle qui ne se limite pas à l'éducation par les pairs. L'IPPF encourage activement les personnes vivant avec le VIH à travailler et se porter volontaires à tous les échelons des Associations membres et du Secrétariat.

c) Jeunes

18. Les Associations membres doivent reconnaître les difficultés particulières d'accès des adolescents aux services de santé sexuelle et reproductive. Les AM doivent donc développer des services proches des jeunes afin de les rendre ainsi plus accessibles et acceptables.

19. L'IPPF pense que les jeunes ont le droit à l'Education Sexuelle Intégrée (ESI). L'ESI cherche à doter les jeunes des connaissances, compétences, attitudes et valeurs dont ils ont besoin pour déterminer leur sexualité et s'épanouir physiquement, affectivement, individuellement et avec autrui. L'ESI doit couvrir un large éventail de sujets liés aux aspects de la sexualité tant physiques et biologiques, qu'affectifs et sociaux. Elle reconnaît et accepte *tous* les individus en tant qu'êtres sexuels et va bien au-delà de la prévention des maladies et des grossesses. Les occasions de dispenser une éducation sexuelle hors du cadre formel de la classe ou des services de santé traditionnels sont multiples. On peut ainsi faire de l'éducation sexuelle dans les salles d'attente et les clubs de jeunes, les salons de coiffure et les taxis, dans le cadre d'un théâtre communautaire et d'événements médiatiques et en intégrant l'ESI aux rites traditionnels. Les Associations membres doivent mettre en place des dispositifs pour accroître l'accès à l'ESI.

d) Populations clés

20. Les populations clés ont souvent un accès limité aux services et à l'information relatifs à la santé sexuelle et reproductive. Les Associations membres doivent veiller à ce que les services de santé sexuelle et reproductive soient disponibles et accessibles pour ces populations. Quelques exemples non exhaustifs de services spécifiques :

    a. Hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes (HSRH) : mise à disposition de préservatifs et lubrifiants ; gestion des IST
    b. Travailleurs du sexe : accepter le choix professionnel des travailleurs du sexe et leur fournir des préservatifs et une formation pour réduire le risque de violence à caractère sexiste.
    c. Consommateurs de drogues : mise à disposition de mesures de réduction des dangers (par ex. seringues propres, traitement de substitution opiacé); offre de préservatifs ; et accès aux services de santé sexuelle et reproductive.

21. A la stigmatisation autour du VIH vient fréquemment s'ajouter celle dont sont l'objet certaines populations clés, d'où la difficulté accrue à protéger la santé

et les droits sexuels et reproductifs de ceux qui sont les premiers touchés par l'épidémie. Cette double stigmatisation, en particulier des travailleurs du sexe séropositifs, des HRSH, et des consommateurs de drogues, se trouve exacerbée par l'absence de politiques protégeant leurs droits, d'où leur difficulté accrue à accéder aux services. Les Associations membres doivent être sensibles au risque d'aggraver la stigmatisation de populations déjà vulnérables et éduquer et sensibiliser leurs personnel et volontaires afin d'éviter tout comportement stigmatisant à leur égard.

Travailler dans le sens du continuum prévention-soins

22. Toute approche complète de la santé et des droits sexuels et reproductifs implique l'établissement d'un lien entre prévention, traitement et soins VIH dans un continuum de services homogène.

23. L'intégration de différents types de services (y compris l'orientation vers des services spécialisés) maximise les résultats et se fonde sur la nécessité d'offrir des services complets.

24. La prévention du HIV doit être une composante majeure de la réponse à l'épidémie. Elle fait partie intégrante de la poursuite des objectifs de traitement et doit, à cet effet, s'inscrire dans un continuum de soins comprenant traitement et soutien. De plus, l'information et les messages sur la prévention doivent être liés aux services appropriés.

25. Une réponse complète au VIH par la santé sexuelle et reproductive exige l'intégration naturelle des services de traitement, soins et soutien du VIH. Le traitement du VIH est une étape importante qui permet aux individus, leurs proches et leur communauté, de vivre une vie normale et saine. C'est aussi une importante stratégie de prévention car le traitement du VIH réduit la capacité de l'individu traité à transmettre le virus.

26. *Matériels IEC/CCC :* les Associations membres doivent fournir des informations et du matériel éducatif sous des formes et dans des cadres divers pour promouvoir des comportements sexuels plus sûrs et donner à leurs client(e)s les moyens de prendre des décisions responsables sur leur santé sexuelle et reproductive. Ces activités qui visent à faire adopter de nouvelles attitudes et des comportements sexuels moins risqués doivent être menées avec sensibilité et sans stigmatisation et dans le respect des droits humains.

27. *Distribution de préservatifs :* les Associations membres doivent promouvoir vigoureusement l'utilisation du préservatif pour prévenir le VIH et les IST, tout en en notant sa valeur en matière de double protection, c'est-à-dire une protection à la fois contre les grossesses non désirées et contre les IST. Autant que possible, il faut tout faire pour s'assurer que les préservatifs féminins et masculins soient disponibles gratuitement, quels que soit l'origine ou le statut social des client(e)s, dans tous les dispensaires et centres de soins, les lieux de travail et les centres éducatifs appropriés. Leur mise à disposition doit

s'accompagner de programmes d'information et de démonstration pour en garantir un usage correct et systématique.

28. *Gestion des IST :* les Associations membres doivent intégrer la gestion des autres IST à leurs services de santé sexuelle et reproductive.

29. *Services de CDV:* il est crucial de connaître son statut VIH car c'est la porte qui mène aux services et à l'information et, ainsi, à la prévention, aux soins, au traitement et au soutien. L'IPPF soutient le dépistage du VIH fondé sur le principe des « 3 C » :

    a. Consentement – tout dépistage requiert le consentement informé, volontaire et spécifique de l'intéressé.
    b. Conseil – tout dépistage doit être précédé et suivi d'un conseil.
    c. Confidentialité – le dépistage du VIH doit se faire dans un cadre garantissant la confidentialité des résultats

Tout CDV dispensé par une AM doit être rattaché à des services VIH intégrés ou à un solide système d'orientation vers d'autres services spécialisés.

30. *Soutien et conseil psychologique:* après un service de CDV, aucun client ne doit être contraint de révéler son statut VIH. Ceux qui choisissent de le faire doivent pouvoir disposer d'un soutien et conseil psychosocial pour les soutenir dans leur démarche. Si l'AM ne dispose pas de service de conseil, les client-e-s doivent pouvoir en bénéficier grâce au système d'orientation mis en place.

31. *PCTME :* les Associations membres doivent informer les femmes enceintes ignorant leur statut VIH sur l'importance du dépistage. Elles doivent veiller à ce que le CDV, le conseil post-dépistage, le soutien psychologique et l'accès au traitement soient disponibles, soit dans le cadre de leurs propres services, soit dans celui d'une orientation facilitée vers d'autres institutions. Les services de PTME doivent couvrir les quatre fronts de la stratégie PTME intégrée, à savoir :

    (i) prévention primaire de l'infection au VIH chez la femme en âge de se procréer ;

    (ii) prévention de la grossesse non planifiée chez la femme vivant avec le VIH ;

    (iii) prévention de la transmission du VIH de la femme vivant avec le VIH vers son nourrisson ; et

    (iv) traitement, soins et soutien appropriés à la mère vivant avec le VIH, et à ses enfants et ses proches.

32. *Traitement des infections opportunistes :* l'IPPF doit travailler en partenariat étroit avec les organisations internationales, les gouvernements et les institutions non gouvernementales exerçant à l'échelon national, en vue de faire campagne et négocier en faveur d'une disponibilité accrue des traitements nécessaires contre les infections opportunistes liées au VIH. A l'échelon de la

prestation de service, les AM doivent stocker ces médicaments et proposer un traitement contre les infections opportunistes et autres infections courantes liées au VIH comme le paludisme, la tuberculose et l'hépatite C. Pour la plupart, ces infections peuvent être traitées dans les infrastructures médicales. Tous les dispensaires doivent donc disposer d'équipements leur permettant de diagnostiquer et traiter ces infections ou alors d'un bon réseau d'orientation garantissant un accès rapide à ce service. Les Associations membres doivent contrôler régulièrement la qualité de leur système d'orientation et veiller à ce que les personnes séropositives au VIH bénéficient des soins et traitements dont elles ont besoin dans des délais les plus brefs possibles.

33. *Traitement antirétroviral :* les accords internationaux reconnaissent la nécessité de garantir l'accès universel aux services de traitement du VIH. Pour assurer la disponibilité de ces services, bon nombre de parties prenantes devront apporter une réponse complète. A l'échelle de la prestation de service, les AM doivent veiller à ce que le traitement soit disponible de façon continue et pérenne et qu'il soit rattaché à des services complets de prévention qui tiennent compte des besoins spécifiques des PVVIH. De même, elles doivent, dans la mesure du possible, militer pour, et rendre les services intégrés et complets de traitement et de soins du VIH disponibles gratuitement afin qu'ils soient accessibles à tous, indépendamment des revenus, du genre ou de l'identité du client. Là où la prestation directe de traitements antirétroviraux n'est pas possible, des dispositifs appropriés d'orientation et de suivi doivent être mis en place pour permettre une prestation complète de traitement, soins et soutien.

34. *Soins palliatifs :* ils doivent être complets et améliorer la qualité de vie des client-e-s, de leurs proches et de leur réseau de soutien. Le service complet de soins palliatifs comprend la prévention et le soulagement de la douleur par l'identification, l'évaluation et le traitement rapides de la douleur et d'autres besoins physiques, psychologiques et spirituels. Il comprend également l'orientation et le soutien actifs à un traitement et une gestion efficaces des infections. Les soins palliatifs complets comprennent une gestion asymptomatique de l'infection, des soins pour soulager la douleur et la souffrance, une prise en charge psychologique et spirituelle, ainsi que l'organisation et l'offre de soins de fin de vie. Ces derniers peuvent être dispensés dans les dispensaires ou dans le cadre de visites à domicile régulières. Là où la prestation directe de services n'est pas possible, des dispositifs appropriés d'orientation et de suivi doivent être mis en place pour permettre une prestation de soins complets,

Le VIH sur le lieu de travail

35. La mise en place d'un programme sur mesure sur le VIH au travail nécessite la prise en compte des cinq volets suivants :

    i. rédaction d'une politique du VIH sur le lieu de travail ;

ii. formation et renforcement des capacités de tout le personnel et des volontaires ;

iii. éducation des employé-e-s et des familles ;

iv. service communautaire, et

v. des principes de ressources humaines qui soutiennent les personnes vivant avec le VIH.

36. Les pratiques de l'IPPF concernant les opportunités d'embauche, de formation ou de promotion ne doivent pas être conditionnées par le statut VIH de la personne.

37. Les Associations membres doivent mettre en place des mesures universelles de précaution et proposer à leurs prestataires de santé une prophylaxie post-exposition après une piqure de seringue ou toute autre blessure physique sur le lieu de travail.

38. La révélation du statut VIH sur le lieu travail doit procéder, en toutes circonstances, d'un choix individuel et volontaire.

39. A l'échelle de la Fédération, l'IPPF dispose d'une structure pour soutenir les volontaires et le personnel vivant avec le VIH. IPPF+ favorise la culture du respect au sein d'une Fédération qui accueille, soutient et implique réellement dans le cadre du travail les membres du personnel et volontaires vivant avec le VIH. IPPF+ a pour objectifs :

i. de contribuer au renforcement et au développement des politiques et programmes sur le VIH au travail à travers toute la Fédération ;

ii. d'être la voix solidaire des personnes vivant avec le VIH au sein de la Fédération afin de promouvoir leur participation à la prise de décision et de remettre en question la stigmatisation

iii. de militer pour un environnement de travail libre de tout stéréotype au sein de l'IPPF et veiller à collaborer avec des initiatives semblables aux échelons locaux, régionaux et internationaux.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1994

Amendée par le Conseil de gouvernance, mai 2010

POLITIQUE 4.15.4

4.15.4 Mutilation Génitale Féminine

L'IPPF s'oppose à la pratique de la mutilation génitale féminine et se joint à l'action des chefs d'Etat et autres leaders, des organisations gouvernementales, intergouvernementales et non gouvernementales, pour que soient éradiquées de telles pratiques. Les Associations de Planification Familiale (APF) doivent joindre les efforts des autres organisations gouvernementales et non gouvernementales déjà actives dans ce domaine. Elles doivent aussi travailler en collaboration avec les réseaux locaux de femmes. Les AM, en collaboration avec d'autres organismes, ont un rôle important à jouer sur le plan de la promotion, de l'information, de l'éducation et de la recherche.

> *Pour toutes informations complémentaires et orientation, se reporter à la déclaration du Groupe Consultatif Médical International de l'IPPF (IMAP) sur les « Mutilations génitales féminines ».*

Adoptée par le Conseil central, novembre 1995

POLITIQUE 4.16

4.16 AVORTEMENT

Introduction

1. Reconnaissant le poids considérable que l'avortement à risque fait peser sur la santé publique, l'IPPF est engagée dans la réduction de cette cause complètement évitable de morbidité et de mortalité maternelles.

2. Au-delà du fait que ce problème de santé publique implique la disponibilité de services d'avortement sans risque, l'IPPF considère que les femmes et les couples ont le droit de décider du nombre de leurs enfants et de l'espacement des naissances, et d'accéder à des services de contraception et, en cas de grossesse non désirée, à des services d'avortement sans risque. L'IPPF considère que toute décision concernant la grossesse doit être prise librement et non contrainte : aucune femme ne doit être forcée à mener une grossesse à terme ou, *a contrario*, à subir un avortement.

3. Bien qu'elle prenne des mesures pour prévenir les grossesses non désirées via l'offre de services de contraception moderne, l'éducation sexuelle intégrée et une effort d'élimination de la violence et la coercition sexuelles, l'IPPF reconnait le besoin de maintenir des services d'avortement sans risque.

4. L'IPPF reconnaît le rôle unique qu'elle doit jouer dans la prestation de services d'avortement sans risque et le plaidoyer lié à l'avortement, au regard de :

   - La large couverture géographique assurée par la Fédération ;
   - La portée mondiale du plaidoyer de la Fédération ;
   - L'engagement de la Fédération pour les droits humains, y compris les droits sexuels et reproductifs (énumérés dans la *Charte de l'IPPF sur les droits en matière de sexualité et de reproduction* (1995) et la *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF* (2008)) et en particulier le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre ;
   - L'engagement de la Fédération à servire les communautés défavorisées, marginalisées, socialement exclues, mal desservies et stigmatisées qui n'ont pas d'autres moyens d'accéder aux soins ;
   - L'engagement de la Fédération à offrir aux jeunes des services à leur écoute et bienveillants à leur égard ;
   - La capacité de la Fédération à dispenser des soins d'avortement intégrés dans le cadre d'un ensemble complet de services de santé sexuelle et reproductive par une approche fondée sur les droits ; et
   - Le respect et la confiance que chaque Association Membre inspire aux communautés qu'elle sert.

5. Pour ces raisons, la Fédération reconnaît la nécessité d'articuler clairement sa position et de renforcer son travail sur l'avortement compte tenu de l'importance du problème.

Plaidoyer

6. L'IPPF comprend qu'au lieu de faire baisser les taux d'avortement, les restrictions juridiques qui pèsent sur les services d'avortement ne font qu'augmenter la proportion des avortements à risque. En outre, les restrictions juridiques nationales sur les services d'avortement s'opposent souvent aux documents, instruments et accords internationaux et régionaux sur les droits humains, notamment : le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ; le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement la Plateforme d'action de la 4e Conférence mondiale sur les femmes ainsi que le Plan d'action de Maputo. Aussi l'IPPF a-t-elle décidé de :

   i. promouvoir et défendre les lois et politiques sur l'avortement en ligne avec les accords sur les droits humains et les dernières preuves scientifiques de bonne réputation, et ce pour lever les obstacles aux services d'avortement sans risque ;
   ii. travailler en partenariat pour recueillir des preuves et sensibiliser aux effets des lois restrictives sur l'avortement pour les femmes, les adolescents et leurs familles ;
   iii. plaider en faveur d'un élargissement du cadre légal national de l'avortement sans risque sur la base des principes de droits humains et de santé publique.

Offre de services

7. L'IPPF reconnaît que les AM qui disposent d'installations cliniques offrant des services de santé sexuelle et reproductive ont le devoir de veiller à ce que les femmes puissent accéder aux soins liés à l'avortement, indépendamment de leur âge, de leur situation géographique et/ou socioéconomique, de leurs croyances religieuses, de leur état civil et/ou de leur statut sérologique par rapport au VIH.

8. Les soins post-abortum[1], y compris le traitement de l'avortement incomplet, le conseil et la contraception post-abortum font partie des services qui doivent être proposés dans toute Association Membre dispensant des services de santé

[1] Le modèle de soins post-abortum comprend cinq aspects essentiels à la qualité des soins, à savoir : traitement de l'avortement incomplet et autres complications liées à l'avortement ; conseil pour identifier et répondre aux besoins des femmes en matière de santé physique et psychologique ; prestation de services de contraception post-abortum ; et création de partenariats avec la communauté et les prestataires de service pour s'assurer que les services répondent bien aux besoins de la communauté.

sexuelle et reproductive, indépendamment des éventuelles restrictions juridiques nationales sur l'avortement.

9. Lorsque les AM n'ont pas d'infrastructures cliniques, elles doivent fournir à leurs clientes un conseil pré-avortement, les orienter vers un service spécialisé puis leur fournir un conseil et/ou des services post-avortement.

10. De surcroît, dans presque tous les pays, la loi autorise l'avortement sans risque dans au moins une circonstance. Aussi l'IPPF a-t-elle décidé :

    i. De dispenser une contraception moderne pour prévenir les grossesses non désirées et de garantir l'accès à des services d'avortement sans risque, bienveillants et dénués de jugement moral, ainsi qu'à des services post-abortum en temps utile ;

    ii. D'analyser le statut juridique de l'avortement dans les pays où elle œuvre et promouvoir l'interprétation la plus large possible de la législation relative à l'avortement (par ex. en conformité avec la définition de la santé de l'OMS[2]) afin de maximiser l'accès aux services d'avortement sans risque dans le cadre de la législation en vigueur eu égard à l'avortement;

    iii. De veiller à ce qu'aucune AM ne refuse de prendre en charge une femme cherchant un avortement sans risque ;

    iv. De veiller à ce que les femmes qu'elle sert puissent bénéficier des progrès scientifiques grâce à la promotion des dernières avancées technologiques et la garantie d'accès aux méthodes d'avortement les plus sûres et les plus appropriées.

La lutte contre la stigmatisation

11. L'IPPF comprend que la stigmatisation de l'avortement maintient le problème dans l'ombre et crée un obstacle significatif qui empêche les femmes d'exercer leurs droits à l'avortement sans risque et aux soins post-abortum. Aussi l'IPPF a-t-elle décidé :

    i. D'ouvrir plus largement le débat sur l'avortement en sortant le problème de l'ombre afin de normaliser le débat sur cette question sensible, tant au sein de la Fédération qu'à l'extérieur. Elle souhaite que cela se fasse dans un contexte de droits sexuels et reproductifs intégrés, en reconnaissant que lorsque les femmes n'ont pas la possibilité de prendre les décisions qui les concernent, elles et leur famille, leur accès à l'information, aux services de contraception ininterrompue ou d'avortement sans risque et aux soins post-abortum est compromis ;

[2] « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » - Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. 1946; (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n°. 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948.

ii. D'œuvrer activement pour lutter contre la stigmatisation liée à l'avortement quelle que soit la source dont elle émane : la communauté, les prestataires de services, le personnel et les volontaires de la Fédération, les fonctionnaires, les chefs religieux, les médias et les législateurs.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Conformément à la présente politique, le secrétariat de l'IPPF et les AM doivent saisir toutes les occasions qui se présentent pour inciter les volontaires et le personnel à mettre en place leurs propres stratégies en tenant compte du fait que le travail sur l'avortement est au cœur de la mission de la Fédération.

12. Dans le cadre des actions spécifiques à mener pour mettre en œuvre la présente politique, les AM devront :

i. analyser la statut juridique de l'avortement dans leur pays, identifier toute restriction juridique, politique ou autre, pesant sur le droit des femmes à accéder aux services d'avortement sans risque, et mener une campagne stratégique pour faire lever ces restrictions et pour protéger les lois libérales existantes en utilisant des arguments de santé publique et de droits humains appropriés, fondés et étayés ;
ii. dispenser, dans le cadre de leurs services liés à l'avortement, des soins post-abortum comprenant, au minimum et dans toute installation clinique, le traitement de l'avortement incomplet, le conseil et la contraception post-abortum ;
iii. travailler à maximiser dans toutes les cliniques des AM la disponibilité et l'accès aux services d'avortement sans risque dans le respect des lois existantes.
iv. élargir le choix de contraception post-abortum proposé aux femmes dans les dispensaires/cliniques offrant des services liés à l'avortement, y compris une offre étendue de méthodes modernes ;
v. proposer des services d'orientation et de suivi responsables, dans le cadre de réseaux d'orientation établis, pour tout service ne pouvant être dispensé dans un dispensaire particulier ;
vi. veiller à ce que le personnel et les volontaires, qu'ils soient déjà en place ou nouveaux, connaissent la politique de l'IPPF et ses stratégies sur l'avortement, soient impliqués dans leur mise en œuvre et puissent bénéficier d'une formation sur la clarification des valeurs liées à la question de l'avortement ; La mission et les valeurs de la Fédération doivent être claires pendant tous les processus de recrutement afin de s'assurer que les nouveaux employé-e-s et volontaires partagent cet engagement.
vii. éduquer la communauté sur les conséquences néfastes de l'avortement à risque, sur l'importance d'accroître la disponibilité des services d'avortement sans risque et de recourir à des prestataires d'avortement sans risque, ainsi que sur la promotion des services dispensés par l'AM ;
viii. s'efforcer de veiller à disposer d'un nombre adéquat de prestataires formés (y compris, si possible, un médecin et des prestataires non médecins) et

capables de dispenser des soins d'avortement complets, notamment par des efforts de plaidoyer auprès des autorités publiques, des universités ou d'organisations professionnelles et/ou en formant les prestataires de l'AM ou des prestataires extérieurs.

13. Le Bureau de Londres et les Bureaux régionaux devront :

i. apporter leur soutien au développement de programmes et services d'avortement conformes à la politique de l'IPPF et à ses stratégies sur l'avortement, proposer aux AM un soutien technique ou leur faciliter l'accès à une assistance technique de qualité ; s'efforcer également de lever des fonds pour la mise en œuvre et l'extension du travail de l'IPPF sur l'avortement ;
ii. veiller à ce que l'ensemble des normes, lignes directrices et matériels d'IEC de l'IPPF reflètent la politique ci-dessus;
iii. veiller à ce que le personnel et les volontaires, qu'ils soient déjà en place ou nouveaux, connaissent la politique de l'IPPF et ses stratégies sur l'avortement, soient impliqués dans leur mise en œuvre et puissent bénéficier d'une formation sur la clarification des valeurs liées à la question de l'avortement ;
iv. développer des stratégies visant à renforcer et intégrer le travail sur l'avortement au cœur des activités de base de la Fédération, et à renforcer l'évaluation des programmes sur l'avortement dans le cadre du processus d'accréditation ;
v. optimiser la capacité des AM à recueillir et utiliser les preuves existantes pour plaider en faveur d'un accès accru à l'avortement sans risque ;
vi. établir des liens et/ou développer les liens existants avec les organisations travaillant sur la question et faciliter les liens selon les besoins entre les autres organisations et les AM pour faire progresser et renforcer leur travail sur l'avortement ;
vii. travailler tant à l'échelon régional que mondial pour sensibiliser à l'avortement, lutter contre sa stigmatisation, et faire largement accepter le fait que l'accès à l'avortement sans risque est un droit humain.
viii. soutenir l'apprentissage et le partage de bonnes pratiques et stratégies relatives aux services d'avortement et au plaidoyer entre régions et internes aux régions.

Adoptée par le Conseil central, novembre 1995

Amendée par le Conseil de gouvernance, novembre 2010

POLITIQUE 4.17

4.17 LA SANTE ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS ET LA CRISE CLIMATIQUE

Introduction

1. L'IPPF soutient que la crise climatique[1] est l'un des plus grands défis de notre époque et que ses effets compromettent la réalisation des objectifs de développement durable[2] et la jouissance des droits humains[3] ;

2. L'IPPF reconnaît que de graves injustices sous-tendent la crise climatique et que celles et ceux qui y ont le moins contribué sont les plus durement touché-e-s par son impact, tout en ayant également le plus limité des accès aux ressources qui leur aurait permis de s'adapter[4] ;

3. L'IPPF note que certains pays et régions sont plus durement touchés par la crise climatique que d'autres, et que les inégalités de statut socio-économique et la marginalisation résultant de la discrimination fondée sur le genre, la classe sociale, l'origine ethnique, l'âge, le handicap, et autres caractéristiques augmentent la vulnérabilité au changement climatique[5].

4. L'IPPF souligne qu'en raison d'une discrimination systémique profondément enracinée, les femmes et les filles sont plus à risque de subir les effets néfastes de la crise climatique et que lorsque celles-ci sont exposées à des formes multiples et croisées de

[1] Cette politique utilise les termes crise climatique et changement climatique de manière interchangeable. L'IPPF préfère utiliser le terme *crise climatique* pour rendre compte de la gravité du problème. Le terme *changement climatique* est utilisé ici pour faire référence à la littérature et aux documents spécifiques sur la question dans lesquels ce terme est employé et pour faire référence à des concepts tels que l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. *Voir* Zeldin-O'Neill, S (2019) 'It's a crisis, not a change': the six Guardian language changes on climate matters. The Guardian. Disponible à l'adresse suivante : https://www.theguardian.com/environment/2019/oct/16/guardian-language-changes-climate-environment

[2] *Voir* Assemblée générale des Nations Unies (2015) Transformer notre monde : le programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/70/1. Disponible à l'adresse suivante : https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

[3] *Voir* United Nations Human Rights Special Procedures (2019) Safe Climate - A Report of the Special Rapporteur on Human Rights and the Environment. A/74/161. Disponible à l'adresse suivante : https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/30158/Safe_Climate_Report.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[4] *Voir* Oxfam (2020) Confronting carbon inequality – Putting climate justice at the heart of the COVID-19 recovery. Disponible à l'adresse suivante : https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621052/mb-confronting-carbon-inequality-210920-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[5] *Voir* IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [Core Writing Team, R.K. Pachauri and L.A. Meyer (eds.)]. IPCC, Genève, Suisse, 151 pp. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf.

discrimination – par exemple en raison de leur appartenance ethnique, leur handicap ou leur statut de migrant — leur vulnérabilité s'en trouve d'autant plus accrue[6] ;

5. L'IPPF reconnaît que les effets du changement climatique, parmi lesquels une élévation des températures et du niveau de la mer ainsi qu'une augmentation de la fréquence et de l'intensité d'événements météorologiques extrêmes, devraient augmenter au cours du siècle[7], ce qui augmentera encore la probabilité de crises humanitaires et de déplacements de populations.

Croisements entre la santé et les droits sexuels et reproductifs et la crise climatique

6. L'IPPF souligne que la crise climatique menace la santé et les droits sexuels et reproductifs, les effets néfastes de laquelle peuvent inclure :
    a. Une perturbation de l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive, par exemple à la suite d'événements météorologiques extrêmes[8] ou en raison de la lente progression de certains effets de la crise climatique, dont la raréfaction de l'eau[9] ;
    b. D'autres impacts négatifs sur la santé maternelle et la santé sexuelle et reproductive, par exemple en raison d'une exposition accrue à la chaleur[10] ou de la contamination saline de l'eau potable due à l'élévation du niveau de la mer[11] ;
    c. Une incidence accrue de la violence sexuelle et sexiste et des mariages d'enfants, précoces et forcés, pendant les crises humanitaires et les déplacements de populations[12] résultant de la crise climatique ;
    d. Des risques accrus pour les droits et la santé des personnes avec des orientations sexuelles, identités/expressions de genre et caractéristiques sexuelles différentes

[6] *Voir* Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (2019) Analytical study on gender-responsive climate action for the full and effective enjoyment of the rights of women - Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. A/HRC/41/26. Disponible à l'adresse suivante : https://undocs.org/A/HRC/41/26
[7] Ibid
[8] Ibid.

[9] *Voir* International Women's Health Coalition, Marie Stopes International, IPPF et al (2019). A shared agenda - Exploring links between water, sanitation, hygiene, and sexual and reproductive health and rights in sustainable development. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ippf.org/sites/default/files/2019-09/A%20Shared%20Agenda.pdf

[10] *Voir* Bekkar, B, Pacheco, S, Basu, R et al (2020) Association of Air Pollution and Heat Exposure With Preterm Birth, Low Birth Weight, and Stillbirth in the US – A Systematic Review. JAMA Netw Open. 2020 Jun; 3(6): e208243. Disponible à l'adresse suivante : https://dx.doi.org/10.1001%2Fjamanetworkopen.2020.8243.

[11] *Voir* Khan, AE, Ireson, A, Kovats, S et al (2011) Drinking Water Salinity and Maternal Health in Coastal Bangladesh: Implications of Climate Change. Environ Health Perspect 119:1328–1332 (2011). Disponible à l'adresse suivante : https://doi.org/10.1289/ehp.1002804

[12] *Voir* UNFPA (2015) L'état de la population mondiale 2015: Shelter from the storm - A transformative agenda for women and girls in a crisis-prone world. Disponible à l'adresse suivante : https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/State_of_World_Population_2015_EN.pdf.

— personnes qui sont souvent plus gravement touchées par les catastrophes en raison de leur fréquente marginalisation[13];

7. L'IPPF note que la lutte contre les inégalités entre les genres et autres formes de marginalisation est essentielle si l'on veut réduire la vulnérabilité au changement climatique et que cette lutte est également un élément important de l'adaptation au changement climatique[14] ;

8. L'IPPF souligne que la santé et les droits sexuels et reproductifs sont essentiels pour parvenir à l'égalité des genres[15] et à la santé et au bien-être, ainsi que pour surmonter la marginalisation et, partant, pour renforcer la résilience et la capacité d'adaptation des individus et des communautés à la crise climatique ;

9. L'IPPF souligne que la santé et les droits sexuels et reproductifs doivent être pris en compte dans les mesures visant à renforcer la résilience aux effets à évolution lente, ainsi qu'aux effets plus immédiats, de la crise climatique ;

10. L'IPPF reste fermement attaché aux droits humains, dont le cadre relatif aux droits de la reproduction adopté lors de la *Conférence internationale sur la population et le développement* en 1994[16], la *Déclaration des droits sexuels* de l'IPPF de 2008[17], et la réalisation de l'égalité des genres ;

11. L'IPPF croit que la promotion de la contraception en tant que stratégie d'atténuation du changement climatique du fait de la réduction des émissions de gaz à effet de serre qui seraient induits par une baisse de la fécondité instrumentalise le corps des femmes et des filles, met l'accent et la responsabilité de la lutte contre la crise climatique sur les personnes qui y contribuent le moins tout en étant le plus gravement touchées par ses effets, et que tout cela constitue une distraction profondément injuste et néfaste des responsabilités des pays face aux facteurs structurels de la crise climatique ;

12. L'IPPF souligne que l'atténuation du changement climatique nécessite de s'attaquer à des modes de consommation et de production non viables, en particulier dans les pays

---

[13] *Voir* J. C. Gaillard, Andrew Gorman-Murray & Maureen Fordham (2017) Sexual and gender minorities in disaster, Gender, Place & Culture, 24:1, 18-26, DOI: 10.1080/0966369X.2016.1263438. Disponible à l'adresse suivante : https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1263438.
[14] *Voir* IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report.

[15] *Voir* IPPF (2015) Santé et droits sexuels et reproductifs – Clef de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ippf.org/sites/default/files/2020_gender_equality_report_web.pdf.

[16] *Voir* UNFPA (2014) Programme d'Action de la Conférence internationale sur la Population et le développement – Edition du 20ème anniversaire. Disponible à l'adresse suivante : https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/programme_of_action.pdf.

[17] *Voir* IPPF (2008) Déclaration des droits sexuels de l'IPPF. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ippf.org/sites/default/files/sexualrightsippfdeclaration_1.pdf.

à revenu élevé, où les niveaux d'émissions de gaz à effet de serre par habitant dépassent de loin ceux des groupes à faible revenu[18].

Priorités de l'IPPF en termes de plaidoyer et d'engagement (mise en œuvre)

Amélioration des capacités en interne

13. L'IPPF renforcera ses propres capacités afin de travailler sur la crise climatique, notamment en tirant des leçons des autres acteurs du climat.

Une base de données factuelles / corpus de preuves renforcée sur les liens entre la santé et les droits sexuels et reproductifs et la crise climatique

14. L'IPPF contribuera à renforcer sa base de données factuelles sur les liens entre la santé et les droits sexuels et reproductifs et la crise climatique en documentant les leçons tirées de son action auprès des communautés touchées par la crise climatique, y compris dans les cas de réponse humanitaire.

15. L'IPPF continuera de promouvoir et de contribuer à un programme de recherche sur les liens entre la santé et les droits sexuels et reproductifs et la crise climatique, notamment en cherchant à nouer des partenariats avec des organismes de recherche et en appelant les gouvernements et agences donateurs à accroître leurs soutien financier à la société civile, aux agences multilatérales et aux institutions universitaires afin d'examiner et de documenter les liens entre la santé et les droits sexuels et reproductifs et la crise climatique.

La santé et les droits sexuels et reproductifs en tant qu'éléments essentiels de l'adaptation et de la résilience aux changements climatiques

16. L'IPPF aidera les individus et les communautés à s'adapter aux effets de la crise climatique en offrant des services dans les zones touchées par la crise climatique, y compris par le biais d'actions humanitaires.

17. L'IPPF continuera de plaider pour que la santé et les droits sexuels et reproductifs soient reconnus et soutenus par les gouvernements et autres parties prenantes externes comme éléments essentiels de l'adaptation et de la résilience au changement climatique ; l'IPPF plaidera également en faveur de l'intégration — de l'échelon mondial à l'échelon local — de la santé et des droits sexuels et reproductifs aux politiques et process de mise en œuvre relatifs à l'adaptation au changement climatique.

18. L'IPPF plaidera pour la reconnaissance et le soutien à un large programme de santé et de droits sexuels et reproductifs plutôt que pour une démarche essentiellement axée sur certains aspects de celui-ci, la contraception par exemple.

[18] Les émissions de CO2 par habitant dans les pays à revenu élevé s'élevaient à 10,4 tonnes par habitant en 2016, contre 0,3 tonne par habitant dans les pays à faible revenu. Dans les pays à revenu intermédiaire, les émissions de CO2 par habitant étaient de 3,7 tonnes par habitant. *Voir* les données de la Banque mondiale sur les émissions de CO2 (tonnes par habitant). Disponible à l'adresse suivante : https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC.

Focus sur les droits humains et l'égalité des genres

19. L'IPPF placera les droits humains et l'égalité des genres au cœur de sa réponse à la crise climatique et demandera aux gouvernements et autres parties prenantes externes de faire de même.

Partenariats avec, et espace pour, la société civile

20. L'IPPF plaidera en faveur de l'inclusion des processus de politique climatique, appelant en particulier à l'engagement et à la participation des collectifs de femmes et de jeunes ainsi que des groupes œuvrant avec les populations marginalisées et représentant de celles-ci.

21. L'IPPF cherchera à établir des partenariats avec des organisations et des parties prenantes qui s'inscrivent dans la sphère climatique et environnementale et qui soutiennent une démarche d'action climatique fondée sur les droits humains.

Atténuation du changement climatique et de l'impact environnemental

22. L'IPPF s'efforcera de prendre en compte et réduire son empreinte carbone et son impact environnemental grâce à des politiques et pratiques organisationnelles environnementales durables. L'IPPF va notamment :
    a. mettre en place un système de gestion environnementale au sein du Secrétariat de l'IPPF afin de mieux gérer l'impact de ses opérations sur l'environnement ;
    b. fixer des objectifs clairs d'amélioration de sa performance environnementale et de réduction de son empreinte carbone, et évaluer régulièrement ses résultats par rapport à ses objectifs ;
    c. publier des informations sur ses performances environnementales au moins une fois par an ;
    d. soutenir ses Associations membres dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'atténuation des risques environnementaux dans leurs opérations, l'objet étant de renforcer les processus et de favoriser une culture de la durabilité à tous les échelons de l'IPPF.

23. L'IPPF mettra en outre l'accent sur la responsabilité particulière des pays à fortes émissions pour qu'ils prennent des mesures décisives de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre ; elle demandera également aux pays à revenu élevé de fournir une aide financière et d'autres formes de soutien aux pays à revenu faible ou intermédiaire pour répondre et s'adapter à la crise climatique.

Approuvée par le Conseil de gouvernance en mai 2011
Amendée en dernier lieu par le Conseil d'administration de l'IPPF, novembre 2020 .

POLITIQUE 4.18

4.18 LA SANTÉ ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS DES POPULATIONS VIEILLISSANTES

Introduction

1. L'espérance de vie augmente partout dans le monde et induit des changements dans la structure de la population. On estime qu'à l'échelle mondiale la population des plus de 60 ans atteindra 2 milliards en 2050[1], l'Inde, le Brésil et la Chine ayant le taux de croissance le plus rapide[2]. Ce changement est particulièrement apparent dans les régions ESEAOR et Europe où le vieillissement de la population a été identifié comme question prioritaire. Il est cependant estimé que le taux d'augmentation des populations vieillissantes sera plus rapide dans les pays développés en 2050[3].

2. Cette nouvelle politique de l'IPPF est dédiée à la santé et aux droits sexuels des populations vieillissantes dans les pays où la Fédération est présente. Elle traduit le fait qu'il est de plus en plus nécessaire de plaider et d'agir pour leur santé et leurs droits sexuels. La politique va aider et guider les Associations membres afin qu'elles puissent adopter une démarche appropriée afin de répondre aux besoins en matière de santé sexuelle et reproductive des populations vieillissantes. La politique va aussi reconnaitre les aspects positifs de la sexualité chez les personnes âgées tout en identifiant les groupes âgés ayant besoin d'un soutien particulier. Parmi ceux-ci, les personnes vivant dans des structures de soins (voire des CHSLD – centre d'hébergement et de soins de longue durée), la communauté des LGBTQ, les personnes vivant avec le VIH, celles qui font l'objet de violence et autres groupes sous-desservis[4].

3. Il n'y a aujourd'hui que très peu de données relatives à l'activité sexuelle des populations vieillissantes, cependant les études de population révèlent que l'être humain demeure sexuellement actif jusqu'à un âge avancé et que la sexualité est importante et qu'elle revêt diverses formes. L'activité sexuelle est influencée par plusieurs changements physiologiques qui font partie du processus de vieillissement ainsi que par un certain nombre de facteurs psychosociaux et socio-environnementaux.[5]

4. Cette politique soutient, et est alignée sur, le *Rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé*[6] et sur le *Plan international d'action sur le vieillissement de l'ONU*[7].

[1] 'Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and Challenge' UNFPA and HelpAge International Paper 2012)
[2] Rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé (2015)
[3] 'Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and Challenge' UNFPA and HelpAge International Paper (2012)
[4] P4-5 IPPF Advocacy Paper on Ageing
[5] Rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé (2015)
[6] Rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé (2015)
[7] Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement (2002)

Définition

5. **Population vieillissante :** Aux fins de cette politique, les termes de population vieillissante (ou de personnes âgées ou de seniors) font référence aux personnes âgées de plus de 60 ans - sauf spécifications contraires[8].

Principes directeurs

6. La Fédération s'est engagée en faveur d'un cadre de droits humains qui interdit toute discrimination, exclusion ou restriction fondées sur le sexe, l'âge, le genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état civil, le handicap physique ou mental, ou encore l'état de santé. Dans le contexte de cette politique, cela s'applique particulièrement à la question du vieillissement.

7. L'IPPF s'est engagée à promouvoir et à répondre aux besoins en santé sexuelle et reproductive des populations au cours de toutes les étapes de leur vie, y compris la vieillesse. Cet engagement pour la SSR s'appuie sur la conviction que le bien être sexuel est un facteur de santé important qui contribue à la qualité de la vie et rallonge l'espérance de vie en bonne santé de la population vieillissante.

8. L'IPPF croit en la promotion de l'intégration des informations et services de SSR pour les populations vieillissantes, et ce en utilisant « l'approche par les parcours et les cycles de vie » afin d'englober les besoins évolutifs des personnes âgées.

9. Les besoins en santé et droits sexuels de la population vieillissante à l'échelon de la politique tant locale que nationale et internationale doivent être reconnus comme éléments essentiels à la pleine réalisation de la santé sexuelle et des droits sexuels.

Mise en œuvre

Le Secrétariat de l'IPPF et les Associations membres de l'IPPF ont des rôles distincts à jouer afin de mettre cette politique en œuvre :

10. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont entreprendre des actions inclusives, par exemple en adaptant ou en utilisant un vocabulaire qui tient compte de l'âge, s'intéresse aux aspects positifs de la sexualité chez les personnes âgées et inclut les personnes âgées lorsqu'il est fait référence aux groupes vulnérables.

11. Si possible et s'il y a lieu, les Associations membres doivent intégrer des services pour les populations vieillissantes aux programmes existants des AM en utilisant « l'approche des parcours et cycles de vie ». Cette intégration tiendra compte des divers besoins des personnes âgées - des moins âgées au plus âgées - ainsi que des besoins complexes de celles et ceux qui vivent dans des CHSLD (centres d'hébergement et de soins de longue durée) ; de celles et ceux vivant avec le VIH; des communautés plus âgées de LGBTI ; des personnes âgées appartenant à des groupes ethniques sous desservis et des migrants âgés.

    Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF doivent considérer avec soin les besoins en santé et droits sexuels des femmes âgées en tant que

[8] Cet âge de départ se base sur la littérature publiée par l'ONU et l'OMS y compris le rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé et la plan d'action international de Madrid sur le vieillissement

groupe clef lorsqu'ils adaptent ou conçoivent des programmes, des politiques et des services à l'intention de la population vieillissante. Les femmes âgées risquent d'être victimes de violence sexuelle de par leur dépendance socioéconomique et, dans certains environnements, du fait de l'existence d'inégalités liées au genre[9]. En sus à ces vulnérabilités, certains facteurs physiologiques affectant la sexualité et la santé sexuelle des femmes doivent être pris en compte, plus particulièrement la ménopause et autres problèmes de santé sérieux. En outre, de nombreuses femmes vivent dans des environnements culturels qui désapprouvent de la sexualité chez les personnes âgées et où les rôles de genre traditionnels limitent leur capacité à évoquer leurs besoins sexuels[10].

12. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont travailler de concert et en partenariat avec d'autres Associations membres, des organisations de la société civile et des spécialistes ayant l'expérience des services aux personnes âgées. Ceci afin de partager enseignements, expériences, modèles et programmes et de réunir des outils et ressources, de traduire des outils déjà existants et de partager les meilleures pratiques. Réussites et matériels seront aussi diffusés auprès d'un public plus large, y compris les prestataires de soins de santé et les travailleurs sociaux, et au sein des structures familiales et des CHSLD.

13. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont impliquer et responsabiliser les personnes âgées, les femmes particulièrement ainsi que les personnes de différentes communautés ethniques, de sorte qu'à tous les échelons de l'organisation elles soient représentées lorsqu'il s'agit de concevoir, mettre en place et évaluer des programmes, politiques et services ; ce sera un moyen de reconnaitre leur contribution au développement de la SSR au sein de la Fédération. Ceci est conforme aux valeurs fondamentales de diversité et de participation de l'IPPF.

14. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont promouvoir l'inclusion des personnes plus âgées à la gouvernance des Associations membres et autres opportunités de bénévolat/volontariat.

15. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont travailler ensemble pour produire et diffuser des manuels et une formation afin d'élaborer des programmes et services qui satisfassent aux besoins de la population vieillissante. Ces matériels vont venir en soutien aux professionnels qui travaillent avec ce groupe en les sensibilisant aux, et leur faisant mieux comprendre les, besoins en santé et droits sexuels de la population vieillissante.

16. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont collaborer et travailler en partenariat avec des organisations qui travaillent avec et pour les populations vieillissantes afin de promouvoir leurs droits sexuels, veiller à ce qu'elles soient traitées avec dignité et plaider pour que des réponses appropriées soient apportées à leurs besoins en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs[11].

17. Le Secrétariat et les Associations membres de l'IPPF vont plaider la cause des besoins et des droits des populations vieillissantes en matière de SSR auprès

[9] OMS. La violence à l'encontre des femmes. Genève: OMS; 2013
[10] Bulletin de l'OMS: la santé sexuelle chez les femmes âgées – Septembre 2013
[11] Par exemple, HelpAge International and the International Federation on Ageing

des gouvernements et sensibiliser ces dernier à la nécessité d'adopter et de mettre en œuvre des politiques et législations respectueuses de l'âge selon les contextes nationaux. Le plaidoyer de la Fédération va souligner non seulement les défis en matière de SDSR auxquels la population vieillissante[12] est confrontée, mais aussi les aspects positifs du vieillissement et autres avantages sociétaux associés- y compris la contribution qu'une population plus âgée et qui se prend en charge peut apporter à la société - ainsi que l'importance de promouvoir un vieillissement sain et actif et respectueux de la sexualité et de l'intimité.

18. Le Secrétariat de l'IPPF, avec l'IMAP, va mettre au point un appareil de conseils et de déclarations relatifs aux services et problèmes spécifiques aux populations vieillissantes.

19. Le Secrétariat de l'IPPF va utiliser tous les mécanismes disponibles au sein de la Fédération pour suivre de façon constante et régulière la mise en place de la politique relative aux populations vieillissantes dans le cadre de l'enquête mondiale fondée sur des indicateurs et les statistiques de services.

20. Le Secrétariat de l'IPPF va introduire la collecte de données relatives aux services et programmes pour les populations vieillissantes, et plus particulièrement les plus de 60 ans, afin de surveiller et passer en revue nos interventions performantes et aussi de mieux comprendre encore les besoins en matière de santé et de droits sexuels de ce groupe. Ces données et expériences de l'IPPF seront partagées en externe, selon qu'il convient, afin de sensibiliser à cette question.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2015

[12] Parmi les nombreux exemples de défis de ce type ayant trait spécifiquement à la santé et aux droits d'une population vieillissante, citons : cancers de l'appareil reproducteur (du sein, du col de l'utérus, de la prostate), prévalence de la vulnérabilité au VIH et à autres IST chez la population plus âges par manqué de connaissance ou d'éducation sur les risques et les moyens de prévention, un risqué potentiellement plus élevé pour les personnes âgées qui sont divorcées/ veuf(ve)s et à la recherche de nouveaux partenaires sexuels tard dans la vie et avec une connaissance – ou un accès à la connaissance – limitée sur les IST et le VIH car l'éducation est essentiellement ciblée sur les jeunes en âge de âge de procréer, la violence sexuelle ou la coercition dans les CHSLD, la violence domestique, les troupes sexuels, les obstacles à exprimer sa sexualité chez les personnes âgées handicapées, et la ménopause et autres problèmes liés.

Glossaire

L'approche du cycle de vie : En termes de SDSR, le cycle de vie, ou approche par le cycle de vie, renvoie à la prestation de services tout au long de la vie du client ou de l'utilisateur de services. Les paquets de services intégrés centrés sur le client tout au long de la vie couvrent l'enfance, l'adolescence, la jeunesse, l'âge adulte et la vieillesse ; ils peuvent aussi être définis par rapport à l'activité sexuelle, à savoir avant la maturité sexuelle, pendant la maturité sexuelle des individus non mariés, pendant la maturité sexuelle des individus mariés, et après la période de procréation. (*Adapté de l'introduction à la démarche du cycle de vie du PISE de l'IPPF*).

Espérance de vie en bonne santé : Ce terme fait référence au nombre estimé d'années en bonne santé et exemptes de tout handicap ou maladie, qu'un individu peut espérer vivre[13].

Vieillissement sain : Le processus consistant à développer et maintenir une capacité fonctionnelle favorisant le bien être des personnes âgées[14].

Mal desservi-e-s : Celles et ceux que les programmes de santé sexuelle et reproductive ne touchent normalement pas, ou inadéquatement, pour cause de manque de volonté politique et/ou de capacité institutionnelle. Sont ici incluses les personnes totalement ou partiellement exclues d'une pleine participation à la société dans laquelle elles vivent pour cause de stigmatisation et de discrimination.

[13] P6 document de plaidoyer de l'IPPF sur le vieillissement
[14] Rapport mondial de l'OMS sur le vieillissement et la santé

POLITIQUE 4.19

4.19 SANTÉ ET DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIF : LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAFIC DES ÊTRES HUMAINS

Introduction

1. En 2014, on estimait le travail forcé à 21 millions de femmes, d'hommes et d'enfants -victimes du trafic des êtres humains, du servage ou de conditions de travail assimilables à de l'esclavage-, et à 150 milliards $US les profits illégaux ainsi générés.[1] Il semble que le trafic des êtres humains touche toutes les parties du globe, que ce soit par le lieu d'origine/de recrutement, de transit ou de destination.[2]

2. Suite à l'évolution récente des méthodes de recherche, les chiffres sont en 2016 plus proches des 46 millions de personnes réduites à l'esclavage dans 167 pays. Les formes d'esclavage comprennent le trafic des êtres humains, le travail forcé, le servage pour dette, le mariage forcé ou servile, ou encore l'exploitation sexuelle à des fins commerciales.[3]

3. Les femmes et les filles représentent 70 % des victimes détectées du trafic des êtres humains dans le monde, l'exploitation sexuelle représentant quant à elle 53 % des formes d'exploitation détectées[4]. Dans ces statistiques, les conséquences sur la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR) des victimes sont claires. Le trafic des êtres humains est souvent un « crime de genre », les preuves actuelles suggérant que ses victimes destinées à l'industrie du sexe ou à la domesticité sont plus vraisemblablement des femmes et des enfants.[5]

4. Peu nombreux, les travaux de recherche sur l'impact sur la santé des survivants révèlent cependant des taux élevés d'abus physique et/ou sexuel (59 %), pendant (95 %) ou après exploitation, et des problèmes de santé après l'expérience de trafic, en particulier de santé sexuelle et reproductive.[6]

5. Le travail forcé ou esclavage moderne est un problème mondial avec un risque « élevé » à « extrême » dans 115 pays,[7] dont près de 60 % de pays à risque élevé d'utiliser le travail forcé dans les chaînes logistique.

6. Le Royaume-Uni est classé parmi les 10 pays qui prennent le plus de mesures pour lutter contre l'esclavage moderne,[8] ce qui se caractérise par une forte volonté politique, des ressources substantielles et une solide société civile qui tient les gouvernements comptables.

[1] OIT, Protocole de 2014 relatif à la convention n°29 sur le travail forcé
[2] OMS, Comprendre les violences faites aux femmes et y répondre – Sur le trafic humain (2012)
[3] Indice mondial de l'esclavage – Walk Free Foundation (2016)
[4] UNODC, Rapport mondial sur le trafic des êtres humains (2009)
[5] USDOS, Rapport 2011 sur le trafic des êtres humains
[6] OMS, Comprendre les violences faites aux femmes et y répondre – Sur le trafic humain (2012)
[7] Classement mondial établi par une étude scientifique de Verisk Maplecroft (qui évalue les cas de trafic humain ou d'esclavage, les lois nationales et l'effectivité de la loi dans 198 pays), août 2016.
[8] Indice mondial de l'esclavage – Walk Free Foundation (2016)

7. La loi 2015 contre l'esclavage moderne et la responsabilité qu'elle impose aux entreprises contribuent à ce classement positif. Cette loi intègre les droits humains au cadre réglementaire du R.-U. et veille à ce que les auteurs de crimes d'esclavage moderne soient punis comme il convient, garantit la défense des victimes de l'esclavage et du trafic, et oblige les entreprises dont les recettes dépassent un certain seuil à fournir une déclaration qui spécifie les mesures par elles prises pour garantir l'absence d'esclavage moderne en interne et dans leur chaîne logistique.[9] Or cette condition s'appliquant à l'IPPF, le fait d'introduire la transparence dans ses chaînes logistiques aura d'importantes implications dans toute la Fédération.

8. C'est cette condition ajoutée au problème de plus en plus prévalent du travail forcé et du trafic des êtres humains et leurs liens avec les abus de droits sexuels et humains qui ont incité à élaborer cette politique et mener ainsi plus loin une action positive dans toute la Fédération.

Principes directeurs

9. Le travail forcé et le trafic des êtres humains constituent un crime mondial qui génère un grave abus de la dignité et des droits humains touchant de façon disproportionnée les femmes et les enfants. Or cette politique est destinée à toutes les victimes du travail forcé et du trafic des êtres humains – des femmes, des hommes, des enfants, des personnes transgenres, intersexes, non binaires, des personnes handicapées, des consommateurs de drogues, des victimes du trafic à des fins sexuelles.

10. L'IPPF juge inacceptable les pratiques de travail forcé et de trafic des êtres humains et prend position pour une tolérance zéro envers le trafic des êtres humains pour l'exploitation sexuelle et par le travail.

11. L'IPPF prendra plusieurs mesures phares tant au Secrétariat qu'à l'échelon des AM pour s'assurer que cette pratique n'existe à aucun échelon de l'organisation et que les victimes de ce crime avec lesquelles l'IPPF entre en contact bénéficient d'un soutien, de soins et d'une compassion parmi les meilleurs possibles, en particulier dans le domaine des SDSR.

12. En créant cette politique, l'IPPF prend l'engagement de faire respecter le Principe 5 de sa Déclaration des droits sexuels : « La garantie des droits sexuels pour tous inclut un engagement pour la liberté et la protection contre toute forme de violence ».

13. Un objectif majeur de cette politique est de mobiliser les Associations membres de l'IPPF dans le monde entier pour qu'elles créent et mettent en place leurs propres politiques, sensibilisent l'opinion et en particulier militent au nom des victimes du travail forcé et du trafic des êtres humains dont les droits en matière de SSR ont été violés. Cet objectif s'aligne sur le Résultat 1, Priorité 1, du Plan de mise en œuvre par le Secrétariat du Cadre stratégique de l'IPPF :

[9] Section 54 de la loi 2015 du Royaume-Uni contre l'esclavage moderne. Pour la définition de l'esclavage moderne par le gouvernement, cf. Glossaire.

« Stimuler l'engagement et obtenir des améliorations en termes de législation, politique et pratique ».

14. Cette politique s'étend à tous les membres du personnel et volontaires de l'IPPF. L'IPPF croit qu'aucune personne qui travaille pour la Fédération ne devrait s'engager dans des activités et/ou être impliquée avec des entités qui violent les droits humains.

15. Cette politique met les organisations/Associations affiliées à la Fédération dans l'obligation de démontrer leur engagement contre le travail forcé en faisant des efforts pour s'assurer que la chaîne logistique est entièrement libre de toute forme de travail forcé et/ou de trafic des êtres humains.

16. Cette politique reflète la nécessité de contribuer activement à la lutte contre un problème mondial et de donner une voix aux personnes et populations touchées, en particulier quand la santé sexuelle des victimes a été hypothéquée et qu'elles manquent d'accès à des soins de santé sexuelle et reproductive adéquats.

17. La santé sexuelle et reproductive des victimes du travail forcé et du trafic des êtres humains pour leur exploitation sexuelle devrait être reconnue tant au niveau politique local, que national et international comme faisant partie intégrante de la pleine réalisation des SDSR dans toute la Fédération.

18. Centrée sur le travail forcé et le trafic des êtres humains, cette politique se distingue et est à distinguer de la question de la prostitution et des droits des travailleurs du sexe.

Mise en œuvre

Au stade de la mise en œuvre de cette politique, l'IPPF organisera des consultations avec les AM et leurs groupes-cibles pour trouver l'approche la plus adaptée.

19. Le Secrétariat de l'IPPF s'assurera par des vérifications minutieuses auprès de ses partenaires et fournisseurs que notre chaîne logistique est entièrement exempte de toute forme d'esclavage et de trafic des êtres humains. Ces vérifications seront intégrées aux principes et procédures dans tout le Secrétariat et leur mise en œuvre fera l'objet d'un suivi régulier.

20. Le Secrétariat de l'IPPF fera une déclaration annuelle conforme à la demande du gouvernement britannique précisant les mesures prises par nos soins pour veiller à ce que notre chaîne logistique soit libre de toute forme d'esclavage et de trafic des êtres humains.

21. L'IPPF fera en sorte que tous les membres du personnel du Secrétariat comprennent bien cette politique et s'y conforment et elle en vérifiera l'application.

22. L'IPPF apportera aux AM un soutien et des conseils afin qu'elles puissent mettre au point et en place des politiques et procédures spécifiques au pays de chacune pour répondre au problème du travail forcé et veiller à ce que les chaînes

logistiques des AM soient exemptes de toute forme de trafic des êtres humains et d'esclavage. Par exemple : liste de vérification en matière de diligence raisonnable, suivi régulier de la conformité, briefings du personnel.

23. Le Secrétariat de l'IPPF encouragera à intensifier les échanges entre les Associations membres (connaissances, réseaux, apprentissage) sur la question du travail forcé et du trafic des êtres humains, en particulier pour offrir des services de SDSR aux personnes touchées par le trafic des êtres humains à des fins sexuelles.

24. Le Secrétariat de l'IPPF apportera un soutien aux gouvernements afin qu'ils élaborent une législation sur les implications SDSR de cette question.

25. La Fédération s'efforcera, dans son champ d'action, de soutenir les victimes du trafic des êtres humains et de répondre à tous besoins en SDSR susceptibles de se manifester suite à leur expérience.

26. Afin de devenir une Fédération plus ouverte et transparente, l'IPPF publiera la liste de ses fournisseurs, recruteurs et contractants afin de dresser une carte des maillons de sa chaîne logistique et encourager les AM à faire de même.

27. Le Secrétariat de l'IPPF travaillera étroitement avec les AM pour sensibiliser au problème du travail forcé et du trafic des êtres humains et, en particulier, à son impact sur les SDSR des personnes touchées.

28. L'IPPF attend pour le moins des AM qu'elles fassent l'effort de s'assurer que leur chaîne logistique est libre de toute forme d'esclavage et de trafic des êtres humains et d'intégrer à leur travail les besoins en SDSR des victimes de ces crimes. L'IPPF travaillera avec les AM pour les aider à atteindre cet objectif.

Glossaire

Trafic des êtres humains

29. Fait de recruter, transporter, transférer, abriter ou recevoir secrètement des personnes, que ce soit par la menace ou le recours à d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, ou d'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou au versement ou à la réception de paiements ou bénéfices pour obtenir le consentement d'une personne exerçant un contrôle sur une autre personne, à des fins d'exploitation.[10]

Trafic des êtres humains et prostitution

30. Le trafic des êtres humains à des fins sexuelles n'est pas la même chose que la prostitution. Dès lors qu'il n'y a pas de consentement pour des raisons comprenant la menace ou l'usage de la force, le mensonge, la fraude et l'abus

[10] Protocole des Nations unies pour prévenir, réprimer et punir le trafic des êtres humains – Assemblée générale de l'ONU, 2000

de pouvoir ou l'implication d'un enfant, ce type d'activité constitue un abus de droit humain qui doit être considéré comme une infraction pénale.[11]

Esclavage

31. Etat ou condition d'une personne sur laquelle est exercée une ou plusieurs des formes de pouvoir attachées au droit de propriété. donné que la propriété légale d'une personne est inconcevable, l'élément clé de l'esclavage est l'attitude adoptée par le contrevenant qui agit comme si il ou elle possédait la personne, la privant ainsi de sa liberté.[12]

Travail forcé

32. Est qualifié de *forcé* tout travail produit de façon non volontaire et sous la contrainte. Cela peut concerner toute branche de l'industrie y compris l'économie parallèle. Si l'exploitation sexuelle et/ou commerciale fait de nombreuses victimes, en particulier chez les femmes et les filles, le travail forcé est aussi répandu dans des secteurs tels que l'agriculture, la pêche, le travail domestique, le bâtiment, la production manufacturée et l'extraction minière. [13]

La prostitution

33. Activité d'un adulte – femme, homme ou transgenre – qui reçoit de l'argent ou des biens en échange de services sexuels, régulièrement ou occasionnellement, qu'elle soit consciemment ou non définie comme génératrice de revenus.[14]

Appendice A – Conseils aux AM sur la mise en œuvre

Pour soutenir la mise en œuvre de cette politique, les AM pourront décider d'introduire ou de créer des initiatives qui contribueront à lutter contre l'esclavage moderne et le trafic des êtres humains, en particulier à des fins d'exploitation sexuelle.

Exemples d'initiatives possibles :

a. L'aide directe ou indirecte aux victimes comme la protection et le soutien aux personnes touchées par le trafic des êtres humains.
b. Prendre position fermement contre l'esclavage moderne quand cela est justifié dans le débat public ou l'environnement politique.
c. Faire pression à l'échelon local, national et international quand les normes sur le travail forcé et le trafic des êtres humains ne sont pas appliquées.
d. Adopter une position ouvertement anti-trafic des êtres humains dans toute activité avec des personnes de l'extérieur - client-e-s, partenaires, personnel, volontaires, donateurs et autres parties prenantes.

[11] Position d'Amnesty International relative à l'obligation des états de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains des travailleuses et travailleurs du sexe, mai 2016
[12] Précision du gouvernement britannique sous la section 54(9) du Loi 2015 contre l'esclavage moderne 2015 – Annexe A, « Définition de l'esclavage moderne ».
[13] OIT, Protocole de 2014 relatif à la convention n°29 sur le travail forcé
[14] HCR, VIH et prostitution en situations de réfugiés: un guide pratique pour lancer des interventions, 2010

Appendice B – Relations entre l'IPPF et USAID

- L'IPPF est à la fois bénéficiaire et sous-bénéficiaire de fonds de l'USAID pour lutter contre le VIH/sida. L'une des conditions requises pour accepter ces fonds la lie à la déclaration d'opposition suivante : *« En acceptant cette subvention principale ou toute sous-subvention, l'organisation non gouvernementale concernée accepte de s'opposer aux pratiques du prostitution et du trafic sexuelle »*.
- Cela n'interdit ni n'empêche de travailler avec les individus pour dispenser les soins nécessaires (soins palliatifs, traitement prophylactique post-exposition et médicaments et autres produits nécessaires, kits de dépistage et préservatifs inclus). En revanche, cela implique que l'IPPF à travers ses politiques et pratiques et en tant que bénéficiaire de fonds de l'USAID : (1) accepte la déclaration d'opposition (telle que formulée plus haut) ; (2) garde des distances suffisantes avec les organisations affiliées afin d'éviter de brouiller le message voulu par le gouvernement américain sur ces questions ; et (3) veille à ce que toutes ses activités soient cohérentes avec l'opposition déclarée, y compris celles de ses affiliés considérés comme insuffisamment indépendants.
- Ainsi, si nous n'utilisons pas la même terminologie que le gouvernement américain ou ne sommes pas d'accord sur tous les aspects de sa position, nous sommes dans l'obligation de nous conformer aux conditions associées, dans la mesure où elles sont légalement valables et incluses aux accords de financement. Tout manquement à cette obligation peut être vu comme un cas de non-conformité induisant l'annulation du financement ou d'autres sanctions.
- Aussi, jusqu'à nouvel ordre, l'IPPF a-t-elle la responsabilité de s'assurer que la conception et la mise en œuvre des activités concernées (qu'elles soient ou non financées par le gouvernement états-unien), ainsi que la formulation, l'adoption et la communication de positions, déclarations, politiques et efforts de plaidoyer sont cohérentes avec cette Déclaration d'opposition. Toutes questions relatives à cette déclaration et autres conditions juridiques et politiques applicables à l'aide du gouvernement américain devront être adressées au Directeur de projet du Bureau de Londres de l'IPPF chargé du financement d'USAID.

Adoptée par le Conseil de gouvernance en novembre 2016

POLITIQUE 4.20

4.20 LE TRAVAIL DU SEXE

La politique de l'IPPF sur le travail du sexe expose clairement la position et les engagements de la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF). C'est la première fois que l'IPPF prend position sur le travail du sexe et présente des valeurs et des principes fondés sur les droits humains qui s'appliquent largement à tous les contextes, sans être prescriptifs quant aux approches ou aux actions qui seront mises en œuvre. Elle vise à fournir un cadre pour guider les programmes, l'offre de services et le plaidoyer de l'IPPF, et se fonde sur les expériences vécues des travailleur-se-s du sexe dans toute leur diversité. Elle s'ancre dans les positions prises par les organisations et réseaux dirigés par des travailleur-se-s du sexe à travers le monde, et dans les documents que l'IPPF a discutés et publiés ces dernières années[1], notamment la *Déclaration de l'IPPF sur les droits sexuels*[2].

Les AM de l'IPPF sont encouragées à se servir de la politique comme d'un guide qu'elles intégreront à leur engagement à respecter, protéger et faire progresser les droits des travailleur-se-s du sexe à tout moment dans leur action, leur plaidoyer et leurs politiques, en fonction de leurs objectifs stratégiques et de leurs contextes nationaux. Bien que cette politique permette aux AM de décider des éléments sur lesquels s'appuyer dans leur contexte national, les AM ne peuvent pas faire campagne, défendre ou prendre des mesures en opposition aux positions énoncées ci-dessous.

Définitions et concepts

Aux fins du présent document, l'IPPF définit le « travail du sexe » comme *la prestation de services sexuels par des adultes consentants entre eux moyennant une forme de rémunération, selon les termes convenus entre les parties*[3]. L'IPPF estime qu'il est important de faire explicitement référence à l'aspect du consentement entre les parties.[4] Le travail du sexe prend différentes formes et peut être plus ou moins formel[5], fréquent ou sporadique, se dérouler dans divers contextes, y compris numériques, impliquer des personnes de sexe différent/variable, et différer entre et au sein des pays et des communautés.

Dans son utilisation du terme « travailleur-se du sexe », l'IPPF s'inspire des points-de-vue des organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe[6]. Les termes « prostitué(e) » et « prostitution » sont souvent associés à la stigmatisation, à la criminalisation et à un manque d'autonomie, c'est pourquoi nous ne les utiliserons pas[7].

Le respect des expériences vécues et de l'auto-identification des personnes est un élément fondamental de ce que nous entendons par travail du sexe et de notre position à son égard. L'IPPF reconnaît que toutes les personnes, y compris les travailleur-se-s du sexe, mènent des vies complexes, intersectionnelles et multidimensionnelles. Ceci permet à l'IPPF de transcender la dichotomie victime/criminel-le qui existe dans certaines théories féministes et de s'engager pour la pleine humanité des travailleur-se-s du sexe. En 2021, l'IPPF disposait de programmes spécifiques destinés aux travailleur-se-s du sexe dans 84 pays.

Le travail du sexe en tant qu'activité entre adultes consentants est différent du trafic des êtres humains et des violations des droits humains qui y sont associées[8]. Les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe se sont toujours opposées à l'amalgame entre travail du sexe et trafic des êtres humains, soulignant que cet amalgame est faux et qu'il a des effets négatifs sur la vie et le respect des droits humains des travailleur-se-s du

sexe[9]. L'IPPF s'oppose à toutes les formes de travail forcé et de trafic des êtres humains. Ces abus peuvent se produire dans n'importe quel secteur professionnel, y compris celui du travail du sexe, et ils doivent être prévenus à titre de violations des droits des travailleur-se-s, sans pour autant impliquer que le travail du sexe est intrinsèquement une forme d'exploitation. Nous soutenons l'analyse des travailleur-se-s du sexe concernant l'impact négatif de l'amalgame entre travail du sexe et violations des droits comme le trafic des êtres humains, le travail forcé, la violence et les abus.

Les travailleur-se-s du sexe sont confronté-e-s à une multitude d'obstacles à leur santé et à leurs droits sexuels et reproductifs (SDSR). La criminalisation, la stigmatisation et la discrimination généralisées violent non seulement leurs droits fondamentaux à vivre sans violence ni discrimination et leurs droits à la SDSR, mais limitent également leur capacité à s'auto-organiser, à accéder à des financements pour l'accès aux services et au plaidoyer, et à s'engager de manière significative auprès des organisations de la société civile (y compris les syndicats) et des décideurs politiques. Dans le monde entier, les travailleur-se-s du sexe connaissent des taux élevés d'infection au VIH, d'infections sexuellement transmissibles (IST), de grossesses non désirées, de marginalisation sociale et de violence sexiste. Ajoutons également qu'elles/ils mais sont souvent exclu-e-s des programmes de santé sexuelle et reproductive (SSR)[10]. Malheureusement, certains programmes de SSR s'opposent aux droits des travailleur-se-s du sexe et/ou diffusent des messages stigmatisant qui ébranlent leur droit à la santé.

Au cours de la dernière décennie, de nombreuses institutions internationales, des organisations de défense des droits humains, des chercheur-se-s et des organisations et réseaux pilotés par des travailleur-se-s du sexe ont conjointement plaidé en faveur d'une approche fondée sur les droits pour promouvoir la SDSR des travailleur-se-s du sexe[11]. Des rapports spécialisés ont été publiés, qui traitent des formes d'oppression intersectionnelles subies par les travailleur-se-s du sexe, notamment sur la base de l'âge[12], de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre[13], du statut migratoire[14], du statut VIH[15] et de la consommation de drogues[16].

En tant qu'organisation leader dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive depuis près de 70 ans, l'IPPF a d'abord publié en 1997 sa *Charte de l'IPPF sur les droits en matière de sexualité et de reproduction*[17], puis en 2008 l'historique *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF*[18] et ensuite son *Manuel de politique de l'IPPF* de 2018[19].

La Déclaration des droits sexuels de l'IPPF réaffirme le droit des travailleur-se-s du sexe à ne pas subir de violence créée par la stigmatisation et la discrimination[20], ainsi que leurs droits à des conditions de travail sûres, à des services de santé et au soutien nécessaire pour insister sur des pratiques sexuelles sans risque[21]. Le *Manuel de politiques de l'IPPF* identifie en outre les travailleur-se-s du sexe comme un groupe marginalisé et décrit les mesures à prendre pour aborder leur SDSR, notamment par le biais d'une analyse de genre,[22] de liens entre les services de SSR et de VIH[23], de la reconnaissance de la double stigmatisation à laquelle sont confrontés les travailleur-se-s du sexe vivant avec le VIH[24], de mesures visant à réduire la violence sexiste et de l'acceptation du choix d'emploi des travailleur-se-s du sexe[25]. Le *Manuel de politiques* établit également une distinction claire entre travail du sexe, travail forcé et trafic des êtres humains[26].

Concepts Directeurs

La position de l'IPPF sur le travail du sexe s'appuie sur les droits humains, sur les cadres de l'accès universel à la santé inclus dans la *Déclaration de l'IPPF sur les droits sexuels*, et sur des concepts clés tels que l'intersectionnalité et la justice en matière de reproduction.

Droits humains

La mission et les valeurs de l'IPPF reposent sur la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (DUDH), qui déclare que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et que toutes les personnes ont droit au plein respect, à la protection et à la réalisation de leurs droits humains, sans distinction d'aucune sorte[27]. L'approche de l'IPPF fondée sur les droits humains utilise le cadre des droits et des normes émanant de la *Charte internationale des droits de l'homme*, composée de la *DUDH*, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (PIDCP)[28] et du *Pacte international relatif aux droits économiques, culturels et sociaux* (PIDESC)[29], ainsi que d'autres traités contraignants relatifs aux droits humains, notamment la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW)[30], la *Convention internationale des droits de l'enfant* (CIDE)[31], la *Convention contre la torture* (CAT)[32], la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CRPD)[33], la C*onvention sur l'élimination de la discrimination raciale* (CERD)[34], ainsi que les interprétations et normes dignes de foi élaborées par les organes de surveillance des traités et les procédures spéciales des Nations unies (ONU).

Intersectionnalité

L'intersectionnalité trouve ses racines dans le militantisme, né d'expériences concrètes d'inégalité et de discrimination structurelles telles que verbalisées par les femmes noires dans les années 1970 et 1980[35]. L'intersectionnalité, ou approche intersectionnelle, demande aux décideurs politiques d'examiner comment le pouvoir est structuré dans la société pour produire des inégalités et comment celles-ci interagissent et se combinent dans la vie des gens[36]. Les gens ne vivent pas une vie monolithique, où ils/elles subissent, par exemple, le sexisme, le racisme et le capacitisme[37] séparément, mais sont doublement confrontés à des obstacles à leurs droits et à la discrimination.

Justice en matière de reproduction ou Justice reproductive

De même, la justice reproductive est définie comme le droit humain à conserver son autonomie corporelle, avoir des enfants, ne pas en avoir et les élever dans des communautés sûres et durables[38]. Le cadre de la justice reproductive est centré sur l'accès, et non sur le choix, car il n'y a pas de choix significatif sans accès[39]. Parvenir à la justice reproductive dépend de l'accès à des ressources spécifiques à base communautaire, y compris des soins de santé de haute qualité, un logement et une éducation, un salaire décent, un environnement sain et un filet de sécurité lorsque ces ressources échouent[40]. Cela nécessite une analyse des systèmes de pouvoir, des oppressions croisées, et une focalisation sur les plus marginalisés[41]. La justice reproductive s'appuie également sur les déterminants sociaux de la santé et de l'accès aux droits, ce qui est également conforme aux orientations des instances des droits humains de l'ONU[42].

L'accès universel à la santé

Les programmes et services de l'IPPF centrés sur les personnes s'appuient sur la ferme conviction que chaque être humain doit bénéficier d'un accès universel à des soins de santé et à un bien-être de qualité, exempts de stigmatisation, de discrimination et de violence, et adaptés à ses besoins particuliers. L'IPPF adopte une approche fondée sur les preuves et les droits qui soutient et permet à tous les individus, y compris les travailleur-se-s du sexe en général et celles et ceux issu-e-s des minorités sexuelles et de genre en particulier, de prendre le contrôle de leur vie et de leur corps. Nos programmes et services respectent la vie privée et la confidentialité et encouragent le choix, la dignité, l'égalité et la justice.

Principes fondés sur les droits

Cette politique réaffirme que les droits humains de toute personne, y compris les travailleur-se-s du sexe, doivent être respectés, protégés et réalisés. Tous les droits humains sont indivisibles et interdépendants, y compris les droits suivants qui ont un rapport avec la question du travail du sexe.

Le droit à l'autonomie et à l'intégrité corporelles et à la santé et aux droits sexuels et reproductifs

Le droit de prendre des décisions autonomes concernant son propre corps et de décider si, quand, comment et avec qui s'engager dans une activité sexuelle est au cœur même des droits humains à la liberté et à la sécurité, du droit à la vie privée, du droit de ne pas subir de violence, de torture ou de traitement cruel, inhumain et dégradant, du droit à la santé et des droits à l'égalité et à la non-discrimination[43]. Ces droits humains, parmi d'autres, tels que le droit à l'éducation et le droit de bénéficier du progrès scientifique, constituent également le fondement des droits sexuels et reproductifs. Ces droits sont ainsi à la base de la *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF*, comme en témoignent le principe 3 sur la non-discrimination, l'article 3 sur les droits à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne et à l'intégrité corporelle, et l'article 5 sur l'autonomie personnelle[44]. Conformément à ces principes et à ces droits, le respect du choix d'une personne de s'engager dans le travail du sexe est essentiel pour respecter, protéger et réaliser ses droits humains.

Consentement

La Déclaration des droits sexuels de l'IPPF souligne que la garantie des droits sexuels pour toutes et tous exige un engagement en faveur de la liberté et de la protection contre les préjudices, ce qui signifie que tout travail du sexe doit être fondé sur le consentement positif entre adultes : un consentement éclairé, librement donné, continu, clair, mutuel et pouvant être retiré à tout moment[45]. L'activité sexuelle consensuelle entre adultes est un exercice du droit humain à l'autonomie corporelle, y compris lorsqu'elle a lieu dans le cadre de l'offre de services sexuels.

Le consentement s'inscrit toujours dans un contexte de dynamique de pouvoir. Tous les choix et toutes les décisions, y compris ceux et celles qui concernent le choix des moyens de subsistance, sont influencés par le contexte social et la dynamique de pouvoir dans lesquels ils s'inscrivent, notamment ceux du capitalisme, du patriarcat, de l'inégalité des genres et des formes institutionnalisées de discrimination fondées sur l'âge, le sexe et le genre, la race, l'origine ethnique, le statut migratoire, l'état de santé, le handicap, etc. Historiquement, le travail du sexe a été traité différemment des autres domaines de la vie dans lesquels les adultes prennent des décisions, parce qu'il a été stigmatisé comme transgression morale résultant des normes patriarcales et de la culture de pureté[46] ou qu'il a été présenté à tort comme intrinsèquement violent. Sur la base des définitions et des concepts ci-dessus, l'autonomie et la capacité des personnes à consentir au travail du sexe doivent être respectées de la même manière que la capacité des personnes à consentir à s'engager dans toute autre forme de travail, d'environnement de travail, ou à prendre toute autre décision concernant leur vie, est respectée.

Nous réaffirmons qu'en aucun cas un déséquilibre de pouvoir conduisant à la coercition et à l'exploitation ne peut être considéré dans le cadre de cette position, car cela constitue une exploitation et un abus sexuels. Par exemple, le guide de l'ONU sur la *Protection contre l'exploitation et les abus sexuels*[47] conseille aux travailleur-se-s humanitaires de ne pas échanger d'argent, de biens ou de services contre des relations sexuelles avec des « personnes relevant de leur compétence »[48], quel que soit le statut juridique du travail du sexe dans le pays où ils travaillent. Cette restriction s'explique par le grand déséquilibre de pouvoir entre les travailleur-se-s humanitaires et les communautés qu'ils/elles servent, par le risque accru que les travailleur-se-s humanitaires utilisent l'achat ou l'échange de rapports sexuels pour exploiter les individus et les communautés, et par la nécessité de respecter les principes humanitaires et de veiller à ce que chacun reçoive des biens et des services exclusivement en fonction de ses besoins. Il est toutefois important de noter que les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe soulignent la contribution significative des travailleur-se-s humanitaires étrangers à l'économie locale.

Cette restriction concernant les travailleurs humanitaires n'empêche pas les travailleur-se-s du sexe de participer au travail de réponse humanitaire ou d'accéder aux biens et services. Toutes les actions de l'IPPF en contextes humanitaires doivent garantir que les travailleur-se-s du sexe puissent accéder aux services sans stigmatisation. L'IPPF est guidée par *L'agenda dédié aux femmes et à la paix et la sécurité*, inscrit dans la résolution 1325[49] du Conseil de sécurité de l'ONU et par des déclarations ultérieures, ainsi que par la reconnaissance du fait que les femmes, les minorités sexuelles et les personnes aux identités sexuelles non binaires sont particulièrement touchées par ces questions et qu'elles doivent être – dans les situations de guerre, de conflit et de crise humanitaire – des parties prenantes et contributrices essentielles aux processus de paix[50]. En tant que membres de ces groupes affectés, les travailleur-se-s du sexe doivent également être inclus-es comme parties prenantes et contributeur-rice-s à ces processus.

Le droit au travail

La reconnaissance du travail du sexe en tant que travail est primordiale pour que les travailleur-se-s du sexe puissent exercer leurs droits humains. L'IPPF plaide pour une diversité de moyens de subsistance et pour que les gouvernements respectent, protègent et réalisent le droit humain au travail par l'accès à une éducation de qualité, à des possibilités de formation et à des services sociaux. Dans cette optique, l'IPPF valide les expériences vécues par les personnes qui décident de s'engager dans le travail du sexe. Simultanément, nous soutenons le droit à un travail décent et à des conditions de travail décentes, tels que décrits par les normes et conventions de l'Organisation internationale du travail.

La DUDH proclame que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.[51] L'article 6(1) du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC) reconnaît également le droit au travail, dont le droit de toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté et l'obligation pour les États de prendre des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit[52]. L'article 23 de la DUDH inclut le droit des travailleur-se-s à créer un syndicat, ce qui est un objectif de certaines organisations et réseaux pilotés par des travailleur-se-s du sexe. Les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe et les coalitions de défense des droits sont elles-mêmes protégées par le droit de se réunir et de s'associer librement, énoncé aux articles 21 et 25 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (ICCPR)[53]. Plus récemment, les quatre piliers du travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT) (création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social)[54] ont été inclus au 8ème objectif de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 pour le développement durable, auquel les 193 États membres des Nations unies se sont engagés[55].

Conformément aux expériences vécues par les travailleur-se-s du sexe, nous reconnaissons que des formes d'oppression croisées ont un impact sur la capacité des personnes à exercer leur droit au travail. Le droit au libre choix du travail et de l'emploi, souligné dans les traités relatifs aux droits humains, les ODD et l'agenda du travail décent de l'OIT, comprend le choix de s'engager dans le travail du sexe contre une compensation matérielle. Celles et ceux qui le font ont droit aux mêmes protections que tout-e autre travailleur-se : un environnement de travail sûr et sain, exempt de violence, de discrimination ou de coercition ; une rémunération juste et favorable, y compris des prestations sociales et des régimes de protection sociale ; et le droit à l'auto-organisation et à l'action collective[56]. Comme nous le verrons plus loin, les travailleur-se-s du sexe sont parfois contraint-e-s de subir des examens et des tests médicaux répétés, fondés sur l'hypothèse discriminatoire qu'ils/elles sont des « vecteurs de maladies », afin d'être autorisé-e-s à travailler, ce à quoi l'IPPF s'oppose. En aucun cas, un-e travailleur-se ne doit être soumis-e à des procédures ou des tests médicaux sans son consentement libre et éclairé[57].

Le droit de vivre sans violence ni discrimination

La Déclaration des droits sexuels de l'IPPF soutient le droit d'être protégé contre toutes les formes de violence et de préjudice et d'y avoir recours[58]. Le principe 6 dit également que les droits sexuels ne sont soumis qu'aux seules limitations fixées par la loi afin de garantir la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui, et que ces limitations doivent être non discriminatoires, nécessaires et proportionnées à la réalisation d'un objectif légitime[59]. Conformément au principe 6, les mesures juridiques et politiques qui restreignent ou punissent les relations sexuelles consenties entre adultes ne relèvent pas de cette exception et sont discriminatoires, inutiles et disproportionnées, car elles n'ont pas de but légitime.

Les Etats ont l'obligation de protéger les travailleur-se-s du sexe de la violence et de la discrimination, y compris lors de leur accès aux soins et aux services de santé. En vertu de l'article 12 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, tous les individus et groupes doivent pouvoir bénéficier d'un accès égal au même éventail, à la même qualité et aux mêmes normes d'infrastructures, d'informations, de biens et de services en matière de santé sexuelle et reproductive et doivent pouvoir exercer leurs droits à la santé sexuelle et reproductive sans aucune discrimination[60]. L'article 26 de ce pacte stipule également que « toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci ont droit sans discrimination à l'égale protection et à l'égal bénéfice de la loi »[61]. Les gouvernements et les institutions d'état sont tenus de protéger les personnes, y compris les travailleur-se-s du sexe, contre la violence et la discrimination et de leur donner accès à la justice et à des voies de recours pour remédier aux violations lorsqu'elles se produisent. La lutte contre la stigmatisation et la discrimination requiert non seulement une égalité juridique et formelle, mais aussi une égalité réelle. L'égalité matérielle exige que les besoins distincts de certains groupes en matière de santé sexuelle et reproductive, ainsi que les obstacles auxquels ces groupes peuvent être confrontés, soient pris en compte, les besoins de certains groupes, comme les travailleur-se-s du sexe, faisant l'objet d'une attention particulière[62].

Dans leur grande majorité, les violations et abus des droits humains les plus importants signalés par les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe et les AM de l'IPPF sont d'une part la violence institutionnelle, notamment de la part des forces de l'ordre[63] et, d'autre part, la discrimination à l'encontre des travailleur-se-s du sexe, notamment en matière d'accès au logement, aux services financiers (comme l'ouverture d'un compte bancaire) et à la garde des enfants. En outre, leurs familles, en particulier leurs enfants, sont stigmatisées, victimes de discrimination et de violence institutionnelle – comme le retrait des enfants de la garde de leurs parents au seul motif qu'ils sont des travailleur-se-s du sexe.

La discrimination et la violence institutionnelle sont plus susceptibles d'affecter des groupes spécifiques de travailleur-se-s du sexe en raison de la stigmatisation et de politiques tendancieuses qui permettent la violation des droits. Par exemple, les travailleur-se-s du sexe transgenres, les travailleur-se-s du sexe de couleur et les migrants sont plus souvent la cible des forces de l'ordre et risquent fort de subir des préjudices lors de ces interactions[64]. Les travailleur-se-s du sexe doivent être en mesure, bien qu'ils/elles le soient très rarement, de demander réparation lorsque leurs droits sont violés, que les auteurs de ces violations soient des agents de l'État comme la police ou des acteurs non étatiques comme des agresseurs se faisant passer pour des client-e-s.

Le droit à la santé

Le droit international relatif aux droits de l'homme consacre le fait que toute personne a le droit de jouir des meilleures normes possibles de santé physique et mentales susceptible d'être atteintes, y compris le contrôle de leur sexualité et de leur santé sexuelle et reproductive, et ce sans être soumis à quelque forme que ce soit de discrimination,

violence et coercition[65]. S'appuyant sur le droit à la santé énoncé à l'article 15 de la DUDH et à l'article 12 du PIDESC, la *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF* affirme que « Toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale susceptible d'être atteint, ce qui comprend les déterminants de santé et l'accès aux soins de santé sexuelle pour la prévention, le diagnostic et le traitement de toute prévention, problème ou pathologies sexuels[66] ».

L'IPPF respecte le droit à la santé de toutes les personnes, quels que soient leur genre, leur sexe, leur profession, leur origine ethnique, leur statut migratoire, leurs capacités ou leurs croyances. Cela inclut le droit des travailleur-se-s du sexe à des soins et services de santé disponibles, accessibles, acceptables et de qualité (DAAQ), sans stigmatisation, discrimination et violence. Les programmes de santé et les cadres législatifs qui renforcent la stigmatisation et la discrimination à l'égard des travailleur-se-s du sexe violent le droit à la santé et le droit de vivre à l'abri de la violence et de la discrimination, tout comme les politiques qui exigent le dépistage forcé des travailleur-se-s du sexe.

Le droit à la vie privée et à la confidentialité fait partie intégrante du droit à la santé. Les informations confidentielles sur la santé et les données personnelles, y compris l'état de santé, le statut migratoire et la profession, ne doivent pas être partagées sans consentement éclairé. Cela revêt une importance particulière pour les travailleur-se-s du sexe et les organisations qui travaillent avec elles/eux pour offrir des services.

Le droit à la vie de famille

Toute personne a également le droit de bénéficier des progrès scientifiques, y compris en médecine et dans les services de santé[67]. La DUDH, le PIDESC, la CEDAW et la *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF* établissent également tous des droits relatifs aux choix concernant les enfants et la famille, qui dépendent à leur tour de l'accès à la santé et aux droits sexuels et reproductifs[68]. Les travailleur-se-s du sexe ont le droit de décider si, quand et comment former une famille, avoir des enfants et être parent dans des communautés sûres et durables, et de bénéficier de services de santé sexuelle et reproductive DAAQ en soutien de leurs choix. Les familles et les enfants des travailleur-se-s du sexe ont le droit de vivre à l'abri de la violence et de la discrimination, y compris celle qui est perpétuée par des lois et des cadres politiques stigmatisants.

Position de L'IPPF sur le travail du sexe

1. **L'IPPF condamne et œuvre à mettre fin à toutes les formes de stigmatisation, de discrimination et de violence à l'encontre des travailleur-se-s du sexe et à l'absence de recours juridique et soutient les efforts globaux visant à démanteler les inégalités systémiques, y compris les inégalités de genre.**

Les travailleur-se-s du sexe subissent des formes croisées de stigmatisation et de discrimination qui les empêchent d'accéder à des services de santé sexuelle et reproductive de qualité, de participer à la société civile et de jouir de leurs droits fondamentaux.

Les travailleur-se-s du sexe se heurtent à des obstacles considérables pour accéder à des services de santé accessibles, acceptables, appropriés et de qualité. Peu d'agent-e-s de santé dans les structures de SSR sont conscient-e-s ou informé-e-s des besoins des travailleur-se-s du sexe, et ces dernier-ère-s rendent compte de fréquentes violations de leur droit à la vie privée et à la confidentialité dans les établissements de santé.[69] En raison de la forte prévalence de la stigmatisation et de la discrimination, la plupart des travailleur-se-s du sexe ne révèlent pas leur statut professionnel, et certain-e-s évitent même de se faire soigner.[70] De nombreuses organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe et des AM de l'IPPF qui travaillent avec des travailleur-se-s du sexe signalent que la stigmatisation et la discrimination sont parmi les plus grands obstacles au droit à la santé des travailleur-se-s du sexe, les dissuadant d'accéder aux services de SSR dont elles/ils ont besoin. La stigmatisation et la discrimination sont largement documentées comme ayant un impact significatif sur la santé.[71]

Dans le même temps, les travailleur-se-s du sexe subissent des violences en toute impunité, souvent de la part des forces de l'ordre. Cette situation est aggravée par la criminalisation du travail du sexe, qui place les travailleur-se-s du sexe dans des situations vulnérables où elles/ils peuvent être puni-e-s et subir les conséquences de toute dénonciation des abus et injustices dont elles/ils sont victimes.

Les défenseurs des droits humains des travailleur-se-s du sexe peuvent subir des représailles pour avoir défendu les droits de ces dernier-ère-s et avoir créé des organisations et des syndicats dirigés par des travailleur-se-s du sexe.[72] La stigmatisation et la discrimination peuvent être multipliées par le chevauchement des identités des travailleur-se-s du sexe, notamment leur nationalité, la langue qu'ils parlent, leur statut migratoire, leur appartenance ethnique, leur identité ou expression de genre, leur orientation sexuelle, leur statut VIH, leur handicap, etc. Les familles des travailleur-se-s du sexe, en particulier leurs enfants, sont souvent stigmatisées, ce qui entraîne des traumatismes, des discriminations et des violences institutionnelles à leur encontre. Les lieux où se déroule le travail du sexe, notamment les lieux de travail, les quartiers, les maisons closes et les lieux de divertissement, peuvent également être stigmatisés, et les personnes qui s'y rendent et y travaillent peuvent être victimes de discrimination. Afin d'aborder ces questions, les travailleur-se-s du sexe recommandent d'utiliser un langage non discriminatoire et de changer les normes et les récits sociaux concernant les personnes qui visitent ou travaillent dans ces lieux.

Ces obstacles sont exacerbés pour les travailleur-se-s du sexe confronté-e-s à des formes croisées de marginalisation, notamment les travailleur-se-s du sexe transgenres et non-conformes au genre, les travailleur-se-s du sexe noirs, autochtones et de couleur (BIPOC), les travailleur-se-s du sexe handicapé-e-s, les travailleur-se-s du sexe consommateur-rie-s de drogues, les travailleur-se-s du sexe migrants, les travailleur-se-s du sexe vivant dans la pauvreté et celles et ceux vivant avec le VIH. Ceci tient à ce que le travail du sexe,

comme tout autre type de travail, est affecté par des inégalités systémiques dont l'inégalité des genres. Les travailleur-se-s du sexe, dont la majorité sont des femmes cisgenres et/ou des membres des communautés LGBTIQ+, sont des défenseurs et des partenaires essentiels de l'IPPF dans la recherche de la justice de genre. Les relations de pouvoir inégales entre les genres sont à la base de tous les marchés des sociétés capitalistes, ce qui renforce le pouvoir économique des hommes cisgenres dans des sociétés patriarcales dominées par les hommes. Les normes sociales patriarcales, la pauvreté générationnelle, la féminisation de la pauvreté, les politiques migratoires discriminatoires et les structures politiques exercent des formes croisées d'oppression de genre sur les travailleur-se-s du sexe. Ces inégalités et structures de pouvoir sont aggravées par d'autres, telles que l'hétéro normativité, l'homophobie, la transphobie, la xénophobie, le racisme, les préjugés de classe (*aussi* classisme) et les structures familiales et sociales sexuées qui affectent la capacité des travailleur-se-s du sexe à jouir de leurs droits humains.

il est essentiel que des efforts complets et intersectoriels visant à démanteler les structures de pouvoir inégales entre les genres dans les institutions juridiques, politiques et sociales accompagnent la dépénalisation du travail du sexe. Un élément essentiel de cette démarche est l'éducation sexuelle intégrée (ESI), dont il est prouvé qu'elle favorise des attitudes positives et équitables entre les genres et qu'elle permet de prévenir et de réduire la violence sexiste et la violence entre partenaires intimes. En outre, les travailleur-se-s du sexe devraient être inclus-es et soutenu-e-s afin qu'elles/ils puissent participer de manière significative aux organes de décision et aux processus de justice de genre en tant que leaders et acteurs du changement. Ceci est particulièrement crucial compte tenu d'une part des défis croisés auxquels sont confrontées les populations en situation de vulnérabilité et, d'autre part, de la centralité du principe des droits humains selon lequel les personnes directement concernées par les questions de droits doivent pouvoir participer et diriger.

L'IPPF est fermement opposée à toute forme de stigmatisation, de discrimination et de violence à l'encontre des travailleur-se-s du sexe, de leurs familles et de leurs enfants. L'IPPF s'engage à lutter contre la stigmatisation et la discrimination, à changer les normes sociales et les attitudes de la société à l'égard du travail du sexe et à améliorer l'accès à la justice et aux réparations. Nous veillerons à ce que nos programmes, notre offre de services, notre recherche et notre plaidoyer de et pour la SDSR, contribuent à cette lutte et nous mettrons en place des partenariats avec des organisations et des agences capables de contribuer à de telles approches au-delà de la SDSR, et cela même dans des contextes où le travail du sexe est criminalisé. L'IPPF soutient les efforts globaux et intersectoriels visant à démanteler les structures de pouvoir inégales entre les genres dans les institutions sociopolitiques et juridiques dans le cadre de la dépénalisation du travail du sexe, y compris les efforts de changement des attitudes stigmatisantes à l'égard du travail du sexe et des normes de genre.

2. L'IPPF soutient la reconnaissance du travail du sexe en tant que travail.

Les traités relatifs aux droits humains, notamment l'article 23 de la DUDH et les articles 6 et 7 du PIDESC, consacrent le droit au travail.[73] Ces traités garantissent le droit de toute personne à la possibilité de gagner sa vie par un travail qu'elle choisit ou accepte librement, y compris le droit à des conditions de travail justes, favorables, sans risques et saines, à l'égalité des chances et à des limitations raisonnables des heures de travail pour permettre repos et loisirs. Sont ici incluses les personnes qui choisissent le travail du sexe pour gagner leur vie qui ont ainsi droit à tous les droits associés concernant les conditions de travail, les opportunités et le repos.

Reconnaître le travail du sexe en tant que travail est essentiel pour respecter, protéger et réaliser le droit humain au travail des travailleur-se-s du sexe, y compris le libre choix du travail ou de l'emploi et le droit aux droits du travail, aux avantages et aux protections que tous les autres travailleur-se-s doivent recevoir. Toutes les personnes, y compris les travailleur-se-s du sexe, ont droit à une protection égale devant la loi, quelle que soit leur profession. Le refus de reconnaître certains moyens de subsistance viole le droit au travail de celles et ceux qui ont choisi de les exercer et expose ces travailleur-se-s à un risque accru de violence, en particulier celles et ceux qui subissent des formes de discrimination croisées, comme les migrant-e-s sans papiers et les réfugié-e-s. En raison de la criminalisation et du manque de reconnaissance du travail du sexe en tant que forme de travail légitime dans les politiques nationales et locales, la plupart des travailleur-se-s du sexe sont exclu-e-s des cadres de protection et de bien-être sociaux dans le monde entier,[74] en violation de leurs droits humains. En violation de leurs droits humains. Les travailleur-se-s du sexe se voient également souvent refuser l'accès aux services financiers, prêts et services bancaires, ce qui les rend économiquement vulnérables à de nombreux égards. Elles et ils peuvent également être empêché-e-s de diversifier leurs sources de revenus ou de passer à d'autres formes de travail en raison de casiers judiciaires liés au travail du sexe.

Reconnaître le travail du sexe comme travail permet de modifier les déséquilibres de pouvoir dans les relations des travailleur-se-s du sexe avec les agents de l'État, tels que les forces de l'ordre, qui peuvent autrement utiliser la menace de travailler « en dehors de la loi » pour violer leurs droits. Elle offre aux travailleur-se-s du sexe la possibilité d'améliorer leurs conditions de travail, d'interagir plus équitablement avec les autres secteurs de travail et d'être reconnu-e-s dans leurs communautés comme des travailleur-se-s contribuant à la société. Reconnaître le travail du sexe comme un travail permet également aux travailleur-se-s du sexe de bénéficier, par exemple, d'avantages tels que le congé de maternité, la protection de la santé et de la sécurité du travail et les allocations de retraite.

Parallèlement à la reconnaissance du travail du sexe en tant que travail, les gouvernements doivent également – dans leur objectif de respect, protection et réalisation du droit au travail – s'attaquer aux inégalités structurelles, notamment aux inégalités raciales et de genre qui font que les femmes et les personnes LGBTIQ+ se retrouvent dans des situations où elles n'ont qu'un seul choix de profession. La lutte contre ces inégalités structurelles passe par la garantie des droits sociaux et économiques, tels que l'accès universel à au moins 12 ans d'éducation, de formation et d'opportunités économiques, ainsi que par des politiques et des services de soutien permettant aux travailleur-se-s du sexe de se reconvertir si elles/ils le souhaitent ou de diversifier leurs sources de revenus (c'est-à-dire de travailler dans d'autres secteurs tout en continuant à exercer le travail du sexe).

L'IPPF est favorable à la reconnaissance du travail du sexe comme travail et soutient les travailleur-se-s du sexe et les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe dans leur plaidoyer pour la reconnaissance du travail du sexe comme travail. Les cadres de travail et d'auto-emploi fournis par les États doivent être accessibles aux travailleur-se-s du sexe, sans mesures stigmatisâtes ou discriminantes à leur égard. Les travailleur-se-s du sexe doivent se voir garantir l'éligibilité aux prestations et à la protection sociales, tout en assurant l'égalité d'accès aux droits du travail.

3. **L'IPPF condamne le travail forcé et le trafic des êtres humains, et aide les travailleur-se-s du sexe à faire la distinction entre le travail du sexe et de telles violations.**

Selon la Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29),[75] le travail forcé ou obligatoire se définit ainsi :

« tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. » Le Protocole sur le travail forcé (article 1(3))[76] réaffirme explicitement cette définition.

Cette définition consiste de trois éléments :

- Le travail ou le service fait référence à tous types de travail survenant dans toute activité, industrie ou secteur, y compris dans l'économie informelle.
- La menace d'une peine quelconque fait référence à un large éventail de sanctions utilisées pour contraindre quelqu'un à travailler.
- Le terme « offert de son plein gré » fait référence au consentement libre et éclairé d'un travailleur à accepter un emploi et à sa liberté de le quitter à tout moment. Ce n'est pas le cas par exemple lorsqu'un employeur ou un recruteur fait de fausses promesses pour qu'un-e travailleur-se accepte un emploi qu'il/elle n'aurait pas accepté autrement, ou retient des documents de voyage essentiels tels que des passeports.

Le trafic des êtres humains est défini en droit international par le *Protocole des Nations unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* (2000)[77], dans son article 3, comme comportant trois éléments :

1. *Une « action » : c'est-à-dire le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes ;*
2. *Un « moyen » par lequel cette action est réalisée (la menace ou l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus de pouvoir ou d'une position de vulnérabilité, et l'offre ou la réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne) ;*
3. *Un « but » (de l'action/du moyen) : spécifiquement, l'exploitation. Ces trois éléments doivent être présents pour constituer une « traite des personnes » au sens du protocole des Nations unies sur la traite des êtres humains. La seule exception est lorsque la victime est un enfant, auquel cas l'exigence de « moyens » n'est plus un élément du crime.*[78]

L'IPPF condamne avec la plus grande fermeté toutes les formes de travail forcé et de trafic des êtres humains dans tous les types de travail survenant dans toute activité, industrie ou secteur, y compris dans l'économie informelle. Le travail du sexe, comme l'indique clairement la section *Définitions et concepts de cette politique*, n'entre dans aucune de ces catégories. Cependant, divers acteurs font régulièrement l'amalgame entre le travail du sexe et ces violations, au détriment des travailleur-se-s du sexe.

Les organisations pilotées par des travailleur-ses-s du sexe se sont toujours opposées à l'amalgame entre travail du sexe et trafic des êtres humains, soulignant que les initiatives de lutte contre le trafic ont imposé de nouvelles restrictions au travail du sexe et augmenté les poursuites, en particulier chez les travailleur-se-s du sexe migrant-e-s, y compris dans des contextes légalisés.[79] Rien ne prouve que les interventions qui assimilent travail du sexe au trafic permettent d'éradiquer l'exploitation sexuelle, le travail forcé ou le trafic des êtres humains ; au contraire, ces interventions mettent souvent les travailleur-se-s sexuels en danger et violent leurs droits.[80] En outre, les initiatives de lutte contre la traite/le trafic peuvent conduire à un profilage discriminatoire et à une surveillance et un harcèlement accrus qui restreignent la libre circulation des femmes cisgenres, des personnes transgenres et des travailleur-se-s du sexe migrant-e-s.

Les lois sur la migration et les lois administratives qui refusent aux migrant-e-s et aux personnes transgenres les documents appropriés correspondant à leur identité de genre ou l'autorisation de travailler exacerbent considérablement la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleur-se-s du sexe migrant-e-s et transgenres, fournissant ainsi aux auteurs de crimes des outils supplémentaires d'exploitation, de coercition et d'oppression. La migration sans risque, en particulier pour les personnes

cherchant refuge pendant une crise humanitaire, y compris les travailleur-se-s du sexe et les personnes transgenres, constitue un élément essentiel de la lutte contre les violations des droits.

En raison de l'amalgame largement répandu entre travail du sexe et trafic des êtres humains, les programmes de SSR destinés aux travailleur-se-s du sexe peuvent se trouver exclus des financements internationaux et nationaux du VIH et de la santé. La politique la plus notable de ce type est la clause anti-prostitution et trafic sexuel du Plan d'urgence du Président des États-Unis pour la lutte contre le sida (PEPFAR) (*souvent appelée Anti-Prostitution Pledge*)[81], qui exige que les organisations non basées aux États-Unis recevant des fonds pour le VIH de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) signent des déclarations selon lesquelles elles s'opposent aux « pratiques de prostitution et de trafic sexuel », en opposition aux meilleures pratiques fondées sur des preuves.[82]

L'IPPF condamne le travail forcé et le trafic des êtres humains, distingue clairement ces violations du travail du sexe et condamne l'amalgame de ces termes distincts en raison de l'effet négatif sur les droits des travailleur-se-s du sexe. L'IPPF soutient le droit humain à la liberté de mouvement, sans discrimination, et l'inclusion des travailleur-se-s du sexe en tant que parties prenantes clés dans la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains dans une perspective fondée sur les droits.

4. L'IPPF soutient la *dépénalisation* du travail du sexe.

L'IPPF soutient la dépénalisation du travail du sexe parce qu'il s'agit d'une étape cruciale dans le respect, la protection et la réalisation des droits humains des travailleur-se-s du sexe. La dépénalisation est unanimement soutenue par tous les réseaux mondiaux et régionaux pilotés par des travailleur-se-s du sexe, ainsi que par d'innombrables organisations nationales dirigées par des travailleur-se-s du sexe. Elle est également soutenue par les principales organisations internationales de santé et de droits humains, notamment l'OMS, ONUSIDA, Amnesty International, l'Association internationale des lesbiennes, gays, bisexuels, trans et intersexes (ILGA) World, Human Rights Watch, Transgender Europe et bien d'autres.

La dépénalisation implique la suppression de toutes les sanctions pénales et autres à l'encontre de toute partie engagée dans le travail du sexe, ainsi que des autres restrictions qui affectent la vie des travailleur-se-s du sexe (par exemple, les restrictions en matière de publicité, de communication, d'accès à l'espace public, de migration, d'institutions financières, etc.) et permet également aux casiers judiciaires des travailleur-se-s d'être supprimés. Les politiques qui affectent de manière disproportionnée les travailleur-se-s du sexe, telles que les lois contre l'intrusion, le vagabondage, le flanâge, les nuisances publiques, l'indécence publique, la consommation de drogues, l'homosexualité et le « crossdressing » (*travestissement*), sont également supprimées dans le cadre de la dépénalisation.[83] Les environnements politiques qui décriminalisent tous les aspects du travail du sexe réduisent le risque d'abus et de violence physiques, sexuels, mentaux et autres de la part de la police, de tiers, d'abuseurs se faisant passer pour des clients, de prestataires de santé, du système judiciaire et de membres du public, ainsi que la violence et la discrimination institutionnalisées de la part des organes gouvernementaux et de la société en général. La dépénalisation du travail du sexe élimine les principales sources de stigmatisation et de discrimination à l'encontre des travailleur-se-s du sexe. Elle réduit également la peur liée à la dénonciation de la violence et de la discrimination dont sont victimes les travailleur-se-s du sexe et les autonomise à dénoncer les abus, demander justice et recevoir de l'aide.

Il existe des preuves solides de l'impact positif de la dépénalisation sur la santé publique et les droits humains. Selon des estimations modélisées, la dépénalisation du travail du

sexe pourrait réduire les infections au VIH de 33 à 46 % au cours de la prochaine décennie.[84] Comme l'atteste l'ONUSIDA, la dépénalisation du travail du sexe est essentielle pour changer le cours des épidémies de VIH parmi les travailleur-se-s du sexe et dans les pays dans leur ensemble.[85] En Nouvelle-Zélande, où le travail du sexe est décriminalisé depuis 2003, les travailleur-se-s du sexe de la rue sont beaucoup plus susceptibles de signaler à la police les violences qu'ils/elles subissent.[86] Cette dépénalisation a mis fin à la pratique des tribunaux qui retiraient les enfants des travailleur-se-s du sexe de leur foyer et de leur garde simplement parce que les parents s'avéraient être, ou étaient soupçonné-e-s d'être, des travailleur-se-s du sexe.[87] En Nouvelle-Galles du Sud en Australie, la dépénalisation du travail du sexe a amélioré la sécurité des travailleur-se-s et les interventions en matière de santé par rapport à d'autres modèles législatifs dans le pays et a réduit à zéro les incidents de corruption policière (auparavant, la corruption policière était un problème important pour les travailleur-se-s du sexe en Nouvelle-Galles du Sud)[88].

Il est important de noter que si la dépénalisation du travail du sexe est essentielle, elle ne garantit pas pour autant la pleine jouissance des droits humains des travailleur-se-s du sexe. La dépénalisation doit être un premier pas vers l'égalité et la justice sociale pour toutes et tous, y compris les travailleur-se-s du sexe, sans aucune forme de discrimination. Les droits des travailleur-se-s et les protections sociales conformes aux accords internationaux, tels que l'agenda du travail décent de l'OIT,[89] doivent être garantis aux travailleur-se-s du sexe dans tous les pays. La dépénalisation a le potentiel de prévenir les atteintes actives aux droits humains des travailleur-se-s du sexe, mais afin de garantir l'égalité des droits et l'égalité de protection de la loi, il faut également reconnaitre le travail du sexe comme travail (voir position n°2 ci-dessous).

L'IPPF ne soutient pas la criminalisation du travail du sexe car cela est incompatible avec le respect, la protection et la réalisation des droits humains des travailleur-se-s du sexe.

Il existe de nombreuses approches législatives et politiques par le biais desquelles la vie des travailleur-se-s du sexe peut être criminalisée, mais l'effet final est le même. Les droits des travailleur-se-s du sexe peuvent être violés, soit directement par des lois interdisant la vente de services sexuels, la sollicitation, la publicité ou en travaillant collectivement avec d'autres travailleur-se-s du sexe. Ils/elles peuvent également être criminalisé-e-s par des lois visant d'autres parties telles que les client-e-s ou les lieux de rencontre, ou par des restrictions concernant les moyens de vivre des produits du travail du sexe. Certaines lois, y compris celles qui sont fréquemment utilisées contre les personnes transgenres et non-conformes au stéréotype de genre, admettent l'action policière qui se base uniquement sur les hypothèses subjectives des forces de l'ordre quant à l'identité d'un-e travailleur-se du sexe (par son apparence ou son activité) dans l'espace public. La liberté de mouvement des travailleur-se-s du sexe peut également être restreinte par des lois et des restrictions locales relatives à l'intrusion, au vagabondage, le flânage, les nuisances publiques, l'indécence publique et le rassemblement de personnes qui ont déjà été arrêtées ou qui sont supposées être des professionnel-le-s du sexe par la police.[90]

La criminalisation du travail du sexe renforce les préjugés sociétaux qui dépeignent les travailleur-se-s du sexe comme « déviant-e-s » ou « immoraux-les », exacerbant la violence, la discrimination et la stigmatisation à leur égard, tout en entravant leur accès à la santé, aux services sociaux et à la justice.[91] La criminalisation a un impact négatif sur le droit des travailleur-se-s du sexe à la vie de famille, à la fois par des violations directes et par la stigmatisation qu'elle alimente. De nombreux-ses travailleur-se-s du sexe voient leurs droits parentaux restreints ou refusés s'ils/si elles sont arrêté-e-s, accusé-e-s ou soupçonné-e-s de pratiquer un travail du sexe.[92] Les enfants des travailleur-se-s du sexe se voient refuser, en raison de la stigmatisation, l'accès à l'éducation et aux soins de santé.[93] La santé et la sécurité des travailleur-se-s du sexe sont mises en péril, ce qui augmente le risque de contracter le VIH/une IST et d'être exposé-e-s à des violences sexuelles et physiques. La police peut confisquer les préservatifs, les informations sur les

rapports sexuels protégés et les médicaments, et les utiliser dans les tribunaux comme preuves.[94] Les politiques punitives relatives à l'exposition au VIH et aux IST, à leur non-divulgation et à leur transmission, dissuadent les travailleur-se-s du sexe de demander un dépistage, un traitement et des soins par crainte des conséquences légales.[95] La criminalisation/pénalisation pose également des problèmes de sensibilisation, en entravant l'accès des travailleur-se-s du sexe aux services de santé. Les prestataires de soins de santé en général, et les prestataires pairs de soins de santé des travailleur-se-s du sexe en particulier, sont confrontés à la police et à d'autres représailles lorsqu'ils/elles mènent des actions de proximité auprès des communautés de travailleur-se-s du sexe.[96]

La criminalisation favorise un climat d'impunité pour les auteurs de violences, car les travailleur-se-s du sexe doivent travailler dans la clandestinité et peuvent ne pas signaler les abus par crainte de répercussions juridiques.[97] Les travailleur-se-s du sexe dont les droits sont violés par la police et le système judiciaire n'ont souvent aucun recours juridique.

Même lorsque le travail du sexe n'est considéré que comme une infraction administrative dans la législation locale, par exemple dans le cadre d'ordonnances concernant « l'ordre public », les travailleur-se-s du sexe sont toujours pris-se-s pour cible. Dans ces situations, ils/elles sont victimes de harcèlement, d'extorsion, de détention illégale et de violences perpétrées par la police et autres responsables de l'application de la loi sur la base de ces réglementations locales.[98]

L'IPPF ne soutient pas les autres approches criminalisantes, comme la « fin de la demande » *[ndt Une stratégie communautaire visant à mettre fin à la traite des êtres humains par l'intermédiaire des membres et des dirigeants de la communauté, des services de police, des entreprises, des écoles, des organismes de santé, des églises et des médias]*, le modèle nordique, le « modèle d'égalité » ou les réglementations qui ciblent le travail du sexe comme différent des autres formes de travail parce qu'elles sont incompatibles avec le respect, la protection et la réalisation des droits humains des travailleur-se-s du sexe.

L'idée qu'il existe une distinction entre la criminalisation « complète » et « partielle » fait parfois partie des discussions sur les cadres législatifs. Les organisations pilotées par des travailleur-se-s du sexe rejettent cette notion, expliquant que tout degré de criminalisation nuit aux travailleur-se-s du sexe et les rend plus vulnérables à d'autres formes d'oppression juridique.[99] Les faits montrent que tout modèle dans lequel la vente, l'achat ou le bénéfice du travail du sexe est criminalisé n'empêche pas les travailleur-se-s du sexe de travailler et n'élimine pas le travail du sexe.[100] En outre, ces formes de criminalisation ont un effet négatif sur la santé, le bien-être et les moyens de subsistance des travailleur-se-s du sexe. Leur vulnérabilité à la violence et à d'autres violations des droits est accrue car ils sont contraints de travailler dans la clandestinité et de prendre des risques pour atténuer les conséquences que leur imposent ces formes de criminalisation.[101]

La criminalisation de tout élément du travail du sexe transforme ce dernier en un échange commercial criminel. Il n'est pas possible de criminaliser une seule moitié d'une transaction sans stigmatiser l'autre moitié et sans augmenter le risque et la vulnérabilité des travailleur-se-s du sexe à la violence et à la discrimination dans la transaction également. Ces approches sont souvent justifiées par l'amalgame entre trafic et travail du sexe et par la représentation des travailleur-se-s du sexe comme des victimes à sauver ou des criminel-le-s méritant d'être maltraité-e-s, plutôt que comme des êtres humains dotés de dignité, d'autonomie et de droits. Cet amalgame est aussi souvent à l'origine de politiques migratoires xénophobes qui traitent les femmes migrantes comme des victimes qu'il faut sauver, ce qui entraîne des violations de leur droit à la liberté de circulation. Même les sanctions pénalisant ceux/celles qui tirent profit du travail du sexe, bien qu'elles soient destinées à punir ceux/celles qui « exploitent » ou « forcent » les gens au travail du sexe, ont des conséquences négatives : elles criminalisent les travailleur-se-s du sexe

qui prennent des mesures collectives pour créer des lieux de travail sûrs et autonomes. Les approches « fin de la demande » ont eu un impact négatif important sur les droits parentaux dans les pays nordiques, car les travailleur-se-s du sexe sont considéré-e-s comme des victimes et incapables d'être parents.[102] Cela accroît la stigmatisation sociale et crée une jurisprudence en violation des droits humains des travailleur-se-s du sexe.

L'IPPF ne soutient pas les réglementations qui traitent le travail du sexe comme différent des autres formes de travail, car cela est incompatible avec le respect, la protection et la réalisation des droits humains des travailleur-se-s du sexe.

Il est important de distinguer dépénalisation et légalisation du travail du sexe en tant que deux modèles législatifs distincts, même si certains éléments se chevauchent. La dépénalisation supprime toutes les sanctions pénales et administratives liées au travail du sexe, ainsi que les lois/politiques civiles et autres qui ont un effet punitif ou répressif sur les travailleur-se-s du sexe, tandis que la légalisation introduit souvent des lois qui autorisent le travail du sexe dans des conditions très réglementées et souvent très restrictives et qui le traitent différemment des autres formes de travail.

Officiellement, les cadres réglementaires sont présentés comme un moyen de protéger les travailleur-se-s du sexe et le public en faisant respecter les normes de santé et de sécurité. La légalisation a également été présentée comme un moyen de lutter contre le trafic des êtres humains.[103] Cependant, il semblerait que la légalisation puisse avoir des effets négatifs involontaires sur les droits humains. Dans la pratique, ces cadres renforcent l'idée que le travail du sexe est intrinsèquement différent des autres formes de travail. L'un des principaux effets tient à ce que les politiques de légalisation favorisent souvent un système à deux vitesses dans lequel certain-e-s travailleur-se-s du sexe peuvent travailler légalement, tandis que d'autres sont poussé-e-s dans la clandestinité et dans des environnements illégaux et souvent précaires.[104] Même celles/ceux qui conservent légalement leurs droits dans ce cadre sont en outre soumis à des niveaux élevés de stigmatisation, de discrimination et de violence de la part des autorités de l'État et des abuseurs se faisant passer pour des clients.[105]

Dans certains contextes, les travailleur-se-s du sexe qui ne se conforment pas, ou ne sont pas en mesure de se conformer à la réglementation judiciaire peuvent néanmoins être soumis-es aux mêmes sanctions que celles/ceux qui travaillent dans des contextes criminalisés. Les réglementations légales peuvent être onéreuses et faire l'objet d'interprétations ou de manipulations locales qui peuvent affecter les droits des travailleur-se-s du sexe. Dans de nombreuses juridictions où le travail du sexe est légalisé, les travailleur-se-s du sexe doivent s'enregistrer auprès de la police et/ou des autorités sanitaires pour pouvoir travailler légalement. Cela peut les exposer à une surveillance policière accrue et à des violations de confidentialité. Les exigences en matière d'enregistrement sont particulièrement problématiques pour les travailleur-se-s du sexe migrant-e-s[106] et autres qui peuvent ne pas disposer des permis de travail et/ou de l'assurance maladie nécessaires pour se conformer à la réglementation.

Les politiques de dépistage et de traitement obligatoires du VIH et des IST sont des violations des droits humains et constituent une coercition. Ces politiques sont souvent une des caractéristiques des modèles de légalisation.[107] Bien que ces pratiques forcées visent à promouvoir la santé publique, rien ne prouve qu'elles réduisent les taux de VIH et d'IST.[108] Elles constituent des violations des droits des travailleur-se-s du sexe à la vie privée, à l'intégrité corporelle et à la santé, et ont été qualifiées de torture dans certaines juridictions.[109]

Dans certains modèles de légalisation, le fait de ne pas se soumettre aux dépistages périodiques du VIH et des IST peut entraîner des amendes administratives, la perte de l'enregistrement ou, dans le cas des travailleur-se-s migrants, la déportation. Cela oblige les travailleur-se-s du sexe à entrer dans la clandestinité. Les politiques de dépistage et

de traitement obligatoires renforcent non seulement la pathologisation des travailleur-se-s du sexe en tant que « vecteurs de maladies », mais détournent l'attention et les ressources de leurs besoins réels en matière de SSR, qu'il s'agisse de services cliniques ou de soutien. Les résultats des tests doivent être confidentiels dans tous les cas, une divulgation non autorisée entraînant des violences et des discriminations de la part de la police, des prestataires de santé et de la société qui poussent les travailleur-se-s du sexe à la clandestinité et les découragent davantage d'accéder aux soins de santé, en violation de leurs droits humains.

L'IPPF soutient les modèles législatifs qui respectent, protègent et réalisent les droits humains des travailleur-se-s du sexe, et qui réduisent de manière évidente la violence, la discrimination et les abus, car la stigmatisation et la violence sont parmi les plus grands obstacles structurels auxquels les travailleur-se-s du sexe et leurs familles sont confronté-e-s. L'IPPF soutient donc la dépénalisation du travail du sexe comme étant essentielle à la promotion de la santé et des droits humains des travailleur-se-s du sexe.

5. **L'IPPF soutient les programmes et les services, pilotés par, et centrés sur les travailleur-se-s du sexe.**

Les *Directives consolidées de l'OMS sur la prévention, le diagnostic, le traitement et la prise en charge du VIH pour les populations clés*[110] soulignent l'importance de promouvoir des services et programmes de santé pilotés par la communauté, y compris pour les services de SSR et de VIH. En ce qui concerne les travailleur-se-s du sexe, l'OMS recommande que les programmes qui leur sont destinés soient complets et comprennent l'ensemble des services de SDSR.[111]

Les travailleur-se-s du sexe, dans toute leur diversité, ont un large éventail de besoins en matière de SSR qui sont souvent ignorés au profit de soins et de programmes étroitement centrés sur le VIH et les IST. En outre, leurs besoins peuvent être totalement ignorés par certains prestataires de santé en raison de la stigmatisation et de la discrimination. Les programmes participatifs de l'IPPF, fondés sur les droits, s'efforce de placer les expériences vécues des travailleur-se-s du sexe au centre du programme et de garantir un engagement significatif de ces dernier-ère-s à toutes les étapes du cycle de programmation, de la recherche et de la conception de la stratégie à la mise en œuvre et à l'évaluation. Cela signifie qu'il faut considérer la santé et le bien-être des travailleur-se-s du sexe comme faisant partie intégrante des contextes sociaux et politiques dans lesquels elles/ils vivent.

Pour servir les travailleur-se-s du sexe, l'IPPF adopte une optique intersectionnelle, en tenant compte non seulement de l'accessibilité, de la disponibilité, de l'acceptabilité et de la qualité des services de santé, mais aussi des multiples identités et strates d'oppression vécues par les travailleur-se-s du sexe qui constituent autant d'obstacles à l'accès, tels que ceux basés sur l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la profession, la race, l'ethnicité, les capacités, le statut relationnel, le statut migratoire, la langue, la pauvreté, la féminisation de la pauvreté et le statut économique, entre autres. Conformément à cette approche, l'IPPF s'engage à respecter les points suivants dans toutes les offres de services : Conformément à cette approche, l'IPPF s'engage à respecter les points suivants dans toutes les offres de services :

- Respect pour toutes et tous.
- Tolérance zéro envers la discrimination
- Soins empreints de dignité
- Donner aux personnes qui pratiquent le travail du sexe les moyens d'accéder à la santé
- Œuvrer à démanteler les obstacles pour que les travailleur-se-s du sexe puissent accéder aux soins et aux services de santé, notamment en luttant contre la stigmatisation et la discrimination

- Intégrer à la couverture sanitaire universelle des stratégies de SDSR et de santé connexe, spécifiquement adaptées aux besoins des personnes engagées dans le travail du sexe.

L'IPPF mettra en œuvre et plaidera en faveur de programmes destinés aux travailleur-se-s du sexe qui comprennent des modèles de soins de santé et de prévention complets répondant à leurs besoins (par exemple, en termes d'horaires d'ouverture et de normes élevées en matière de vie privée et de confidentialité) ainsi que des services cliniques et de soutien[112] accessibles et non discriminatoires, en encourageant la formation régulière des agent-e-s de santé aux droits et besoins des travailleur-se-s du sexe. L'IPPF reconnaît que de nombreux programmes de SSR sont encore rarement intersectionnels dans la pratique[113] et s'efforcera d'intégrer une approche intersectionnelle dans toutes ses offres de services et ses actions de plaidoyer.

L'IPPF s'engage à impliquer de manière significative les travailleur-se-s du sexe et les organisations conduites par elles/eux à ses programmes et son offre de services. L'IPPF s'engage à investir dans des programmes de SDSR fondés sur les droits et pilotés par la communauté, et à investir directement dans des programmes pilotés par des organisations de travailleur-se-s du sexe. L'IPPF plaidera pour que les gouvernements, les organisations et les prestataires de santé appliquent une approche centrée sur les travailleur-se-s du sexe dans les programmes et l'offre de services de santé.

6. L'IPPF soutient le leadership des travailleur-se-s du sexe, l'autonomisation de la communauté et la pérennité organisationnelle.

L'IPPF reconnaît l'agence, le leadership et la détermination des mouvements des travailleur-se-s du sexe à se battre pour leurs droits devant les abus et les violations des droits humains dont elles/ils sont victimes quotidiennement dans le monde entier. L'IPPF considère qu'il est essentiel de travailler avec les travailleur-se-s du sexe en tant que leaders et agents du changement. Il s'agit notamment de les inclure aux structures décisionnelles de l'IPPF au plus haut niveau, ainsi que dans notre plaidoyer et nos programmes.

Le leadership des travailleur-se-s du sexe doit être mis en avant dans toutes les discussions, politiques et programmes qui concernent leur vie. Les organisations doivent traiter les travailleur-se-s du sexe comme les experts qu'ils/elles sont et les impliquer de manière significative, ainsi que leurs organisations de défense de droits, en tant que collaborateur-rice-s égaux-les dès le début de toute initiative. Il ne s'agit pas seulement de travailler uniquement sur les questions liées au travail du sexe, mais aussi de reconnaître l'expertise des travailleur-se-s du sexe dans les programmes en général, par exemple dans l'organisation du travail. Les principes d'une participation significative des travailleur-se-s du sexe et les outils d'évaluation des progrès ont déjà été élaborés par des organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe et doivent être mis en œuvre.[114]

Les investissements directs dans les organisations et les programmes pilotés par des travailleur-se-s du sexe ont permis d'améliorer la santé et les droits humains de ces dernier-ère-s, tout en renforçant les capacités des communautés. Néanmoins, les travailleur-se-s du sexe sont régulièrement exclu-e-s de ces opportunités, ou peuvent être invité-e-s à participer de manière symbolique et superficielle. Cette exclusion non seulement entrave la promotion d'une SSR fondée sur les droits et menace la capacité à répondre aux besoins, aux priorités et aux expériences vécues des travailleur-se-s du sexe, mais elle affaiblit également la confiance et nuit à la durabilité des partenariats avec les travailleur-se-s du sexe.

L'autonomisation de la communauté[115] *(ou autonomisation communautaire)* désigne le processus par lequel les travailleur-se-s du sexe prennent le leadership, s'approprient les

programmes, le plaidoyer et l'élaboration des politiques, et prennent collectivement des mesures pour lever les obstacles structurels à leur santé et à leurs droits humains.[116] L'autonomisation de la communauté est également considérée comme un facteur essentiel des *Directives consolidées de l'OMS sur la prévention, le diagnostic, le traitement et la prise en charge du VIH pour les populations clés.*[117]

Parmi les principaux éléments de l'autonomisation communautaire des travailleur-se-s du sexe, notons :

- La promotion de l'auto-organisation, de la collectivisation et de l'autodétermination des travailleur-se-s du sexe
- La suppression des obstacles à la pleine participation des travailleur-se-s du sexe
- Le renforcement des partenariats entre les travailleur-se-s du sexe, les gouvernements, la société civile et les autres parties prenantes
- Le soutien au leadership des travailleur-se-s du sexe dans tous les processus et discussions qui concernent leur vie, y compris les réglementations et la législation
- La promotion de la participation significative des travailleur-se-s du sexe à tous les aspects de la conception, de la mise en œuvre, de la gestion et de l'évaluation des programmes
- L'investissement des ressources directement dans les organisations et les communautés pilotées par des travailleur-se-s du sexe[118]
- L'engagement en faveur de l'autonomisation économique des travailleur-se-s du sexe
- La reconnaissance et l'inclusion des travailleur-se-s du sexe en tant que leaders aux plus hauts niveaux de la prise de décision.

L'autonomisation communautaire et les partenariats nécessitent des efforts soutenus et à long terme. La durabilité va au-delà de la dépénalisation, et les partenariats doivent être continus et fournir un soutien à long terme pour lutter contre les tentatives incessantes de régression. En outre, étant donné la nature hétérogène et transitoire de nombreuses communautés de travailleur-se-s du sexe et le fait que les obstacles juridiques, sociaux et économiques à la collectivisation varient, il n'existe pas d'approche unique pour établir des partenariats avec des organisations conduites par des travailleur-se-s du sexe. L'inclusion du renforcement des capacités des organisations pilotées par des travailleur-se-s du sexe, comme le développement organisationnel, la programmation et le plaidoyer est une stratégie essentielle pour la pérennisation des organisations de travailleur-se-s du sexe.[119]

L'IPPF s'engage à soutenir le leadership des travailleur-se-s du sexe et l'autonomisation communautaire et soutient leur droit à la collectivisation, à l'auto-organisation et à l'autodétermination. L'IPPF recherchera des partenariats à long terme avec des organisations pilotées par des travailleur-se-s du sexe dont elle soutient la pérennisation.

7. **L'IPPF soutient un mouvement féministe solidaire des travailleur-se-s du sexe.**

L'IPPF s'engage à contribuer à des mouvements féministes solidaires des travailleur-se-s du sexe, en plaidant avec des alliés et des coalitions en faveur des droits des travailleur-se-s du sexe. L'IPPF travaillera en partenariat avec les organisations de travailleur-se-s du sexe afin d'amplifier leurs revendications par le biais d'un plaidoyer commun et en préconisant l'implication directe des travailleur-se-s du sexe dans les espaces où elles/ils sont exclu-e-s.

Les efforts de plaidoyer en coalition et en partenariats ont le potentiel de jouer un rôle vital dans la promotion de l'accès aux services, la mobilisation de fonds, la sensibilisation aux violations des droits humains et l'influence sur les politiques. En tant que leader de la SDSR, l'IPPF ouvrira le dialogue pour discuter du travail du sexe et se joindra aux efforts visant à réunir les gouvernements, les organisations nationales, régionales et

internationales, à mettre en place des partenariats pour améliorer l'entendement et à prendre des mesures en faveur des droits des travailleur-se-s du sexe. L'IPPF défendra systématiquement les droits des travailleur-se-s du sexe mais ne s'exprimera jamais en leur nom.

L'IPPF établira des partenariats avec les mouvements féministes, tout en acceptant que le travail du sexe induit des positions antagonistiques, et s'efforcera d'être un vecteur de dialogue lorsque les circonstances le permettront, en consultation avec les organisations dirigées par des travailleur-se-s du sexe.

L'IPPF continuera de travailler en partenariat avec les mouvements féministes et de plaider pour l'inclusion et l'implication significative des travailleur-se-s du sexe dans les discussions politiques et le plaidoyer, renforçant ainsi le dialogue et les partenariats entre les travailleur-se-s du sexe, les gouvernements, la société civile et les autres parties prenantes.

Adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2022

---

[1] Ania Shapiro, 'Discussion Paper : IPPF EN Member Associations' and Partners' Viewpoints on Sex Work and Experiences Engaging with Sex Worker Communities ". (2021) Rapport / Résumé de la table ronde de l'IPPF sur le travail du sexe, 10 juin 2019

[2] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF'* (Fédération internationale pour la planification familiale, 2008) <https://www.ippf.org/resource/sexual-rights-ippf-declaration>.

[3] Ce document de position utilise la définition du travail du sexe publiée par Amnesty International dans son document d'orientation. Voir 'Amnesty International Policy on State Obligations to Respect, Protect and Fulfil the Human Rights of Sex Workers' (Amnesty International 2016) <POL3040622016ENGLISH.pdf>.

[4] Lorsque le consentement est absent pour des raisons incluant la menace ou le recours à la force, la tromperie, la fraude et l'abus de pouvoir ou l'implication d'un enfant, cette activité constitue une violation des droits humains. (Voir la définition de "Consentement" pour une discussion plus approfondie).

[5] Voir également la définition employée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), 'Prévention et traitement du VIH et des autres infections sexuellement transmissibles chez les travailleuses du sexe dans les pays à revenu faible et intermédiaire: Recommandations pour une approche de santé publique (Organisation mondiale de la santé 2012) <https://www.who.int/publications/i/item/9789241504744>.

[6] L'émergence du terme et son utilisation sont décrites sur la frise du Global Network of Sex Work Projects. 'Carol Leigh Coins the Term "Sex Work" | Global Network of Sex Work Projects' (Global Network of Sex Work Projects, n.d.) <https://nswp.org/timeline/carol-leigh-coins-the-term-sex-work> consulté le 12 mai 2022.

[7] Dans certaines circonstances, ces types de termes ont été récupérés par les communautés. L'utilisation est spécifique à ces contextes et à la demande de ces communautés. Voir, par exemple, Thaddeus Blanchette et Laura Murray, 'The Power of Putas : The Brazilian Prostitutes' Movement in Times of Political Reaction' [2016] openDemocracy <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-traficking-and-slavery/power-of-putas-brazilian-prostitutes-movement-in-time/>.

[8] Voir également la discussion sur l'amalgame entre trafic et travail du sexe dans la section 'Positions de l'IPPF' ci-dessous

[9] 'The Impact of Anti-Traficking Legislation and Initiatives on Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Policy Brief <https://www.nswp.org/sites/default/files/impact_of_anti-traficking_laws_pb_nswp_-_2018.pdf> ; 'Surveillés. Exploités. Déportés. Violations des droits des travailleur-se-s du sexe migrants en Europe et en Asie centrale' (Comité international pour les droits des travailleur-se-s du sexe en Europe 2016) <https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/eswa/pages/153/attachments/original/1631440923/icrse_briefing_paper_migrants_rights_november2016.pdf?1631440923>.

[10] 'Protéger les droits des travailleur-se-s du sexe' (ONUSIDA, 2 juin 2017) <https://www.unaids.org/en/resources/presscentre/featurestories/2017/june/20170602_sexwork>.

[11] *Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions*, publié par l'OMS, l'UNFPA, l'ONUSIDA, le NSWP, la Banque mondiale et le

PNUD en 2013, décrit les soins de SSR complets pour les travailleur-se-s du sexe et offre des conseils pour promouvoir les interventions communautaires en matière de SSR et de soins du VIH. En outre, les *Directives consolidées de l'OMS sur la prévention, le diagnostic, le traitement et la prise en charge du VIH pour les populations clés* soulignent le rôle essentiel des organisations de la société civile dans la lutte contre la discrimination et la remise en question des normes juridiques et sociales punitives, de conserve avec les organisations pilotées par la communauté, les responsables de la santé publique et les décideurs politiques. 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers : Practical Approaches from Collaborative Interventions' (OMS ; UNFPA ; ONUSIDA ; NSWP ; Banque mondiale ; PNUD 2013) <https://www.who.int/publications/i/item/9789241506182> ; *Directives consolidées de l'OMS sur la prévention, le diagnostic, le traitement et la prise en charge du VIH pour les populations clés* ' (Organisation mondiale de la santé 2016) <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511124>.

[12] 'HIV and Young People Who Sell Sex' (Organisation mondiale de la santé 2015) Technical Brief <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/179868/WHO_HIV_2015.7_eng.pdf>; 'Young Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2016) Policy Brief <https://www.nswp.org/resource/nswp-policy-briefs/policy-brief-young-sex-workers>.

[13] 'The Homophobia and Transphobia Experienced by LGBT Sex Workers' (MPact Global Action for Gay Men's Health & Rights and Global Network of Sex Work Projects 2018) Briefing Paper <https://www.nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-the-homophobia-and-transphobia-experienced-lgbt-sex>; 'Underserved. Overpoliced. Invisibilised. LGBT Sex Workers Do Matter' (International Committee on the Rights of Sex Workers in Europe) <https://www.eswalliance.org/underserved_overpoliced_invisibilised_lgbti_sex_workers_do_matter>; 'Transgender Europe (TGEU) Sex Work Policy' (Transgender Europe 2016) <https://tgeu.org/sex-work-policy/>

[14] 'Sex Work Migration Health' (TAMPEP International Foundation 2009) <https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/Sexworkmigrationhealth_final.pdf> ; 'Working with Refugees Engaged in Sex Work : A Guidance Note for Humanitarians' (Women's Refugee Commission 2016) <https://reliefweb.int/report/world/working-refugees-engaged-sex-work-guidance-note-humanitarians> ; 'Migrant Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Briefing Paper <https://nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-migrant-sex-workers>.

[15] 'Note d'orientation de l'ONUSIDA sur le VIH et le travail du sexe' (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida 2012) <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2012/20120402_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work> ; 'Services pour les travailleur-se-s du sexe' (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida 2014) Note d'orientation <https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/SexWorkerGuidanceNote_en.pdf> ; 'Faire progresser la santé sexuelle et reproductive et les droits humains des travailleur-se-s du sexe vivant avec le VIH' (Réseau mondial des personnes vivant avec le VIH/sida et Réseau mondial des projets sur le travail du sexe 2010). Note d'information sur les politiques <https://gnpplus.net/resource/advancing-the-sexual-and-reproductive-health-and-human-rights-of-sex-workers-living-with-hiv/>.

[16] 'Les travailleur-se-s du sexe qui consomment des drogues : Assurer une approche conjointe' (Réseau mondial des projets sur le travail du sexe et le Réseau international des personnes qui consomment des drogues 2015). <https://inpud.net/sex-workers-who-use-drugs-ensuring-a-joint-approach/> ; Melissa Ditmore, 'When Sex Work and Drug Use Overlap : Considerations for Advocacy and Practice' (Harm Reduction International 2013) <https://www.hri.global/files/2014/08/06/Sex_work_report_%C6%924_WEB.pdf>.

[17] *Charte de l'IPPF sur les droits en matière de sexualité et de reproduction* (Fédération internationale pour la planification familiale 1997) <https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_charter_on_sexual_and_reproductive_rights_guidlines.pdf>.

[18] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF*

[19] *Manuel de politiques de l'IPPF* (Fédération internationale pour la planification familiale 2018) <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-12/POLICY%20HANDBOOK%20FRENCH.pdf>.

[20] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF (n2) art3*

[21] *ibid* art 7.

[22] *Manuel des politiques de l'IPPF* (n2) Politique 1.3 para 10h

[23] *ibid* Politique 4.15.3 para 4.

[24] *ibid* Politique 4.15.3 para 20.

[25] *ibid* Politique 4.15.3 para 20b.

[26] *ibid* Politique 4.19 para 18.

[27] *Déclaration universelle des droits de l'homme* (adoptée le 10 décembre 1948) UNGA Résolution 217 A(III) (UDHR) arts 1, 2.

[28] Pacte international relatif aux droits civils et politiques (adopté le 16 décembre 1966, entré en vigueur le 23 mars 1976) 999 UNTS 171 (PIDCP).
[29] Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (adopté le 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976) 993 UNTS 3 (PIDESC).

[30] Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (adoptée le 18 décembre 1979, entrée en vigueur le 3 septembre 1981) 1249 UNTS 1 (CEDAW)
[31] Convention internationale des droits de l'enfant (adoptée le 20 novembre 1989, entrée en vigueur le 2 septembre 1990) 1577 UNTS 3 (CIDE).
[32] Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (adoptée le 10 décembre 1984, entrée en vigueur le 26 juin 1987) 1465 UNTS 85 (CAT)
[33] Convention relative aux droits des personnes handicapées : résolution / adoptée par l'Assemblée générale, 24 janvier 2007, A/RES/61/106 (CRPD)
[34] Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (adoptée le 21 décembre 1965, entrée en vigueur le 4 janvier 1969 660 UNTS 660 195 (CERD)
[35] Kimberle Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics' (1989) 1989 University of Chicago Legal Forum <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.
[36] Patricia Hill Collins et Sirma Bilge, Intersectionality (deuxième édition, Polity Press 2020) <https://books.google.se/books?id=fyrfDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=Intersectionality%20bilge&pg=PP1#v=onepage&q=Intersectionality%20bilge&f=false> ; voir également, Shreya Atrey, 'Comparison in Intersectional Discrimination' (2018) 38 Legal Studies 379 <https://www.cambridge.org/core/journals/legal-studies/article/comparison-in-intersectional-discrimination/27FDAA9DCEEF94365FD995DDDBC5628C> et Shreya Atrey, Intersectional Discrimination (Oxford University Press 2019) <https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=kZOwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22intersectional+discrimination%22&ots=925jFazGqF&sig=79kKYjP0ZOa7koOdjU0zey34ko4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>.

[37] Le capacitisme (en anglais « *ableism* » est une discrimination en faveur des personnes valides. Voir, Frank Kuwonu, 'The Biggest Challenge Is Ableism, Not My Disability' (Afrique Renouveau, 10 août 2021) <https://www.un.org/africarenewal/magazine/august-2021/%E2%80%98-biggest-challenge-ableism-not-my-disability%E2%80%99> consulté le 24 août 2022
[38] *ibid*
[39] 'Reproductive Justice' (Sister Song) <https://www.sistersong.net/reproductive-justice> consulté le 23 août 2022
[40] Loretta Ross et Rickie Solinger, Reproductive Justice : An Introduction (University of California Press 2017)9-10.
[41] *ibid*
[42] Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) Observation générale 22 sur le droit à la santé sexuelle et reproductive (article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) (2016) E/C.12/GC/22.

[43] DUDH (n27) art 1, 2, 3, 5, 7, 12, 16, 25, entre autres ; PIDCP (n28) art 2, 3, 7, 9, 17, 23, entre autres ; PIDESC (n29) art 2, 3, 10, 12, entre autres ; CEDAW (n30) art 1, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 16, entre autres ; Voir également l'Observation générale 22 du CESCR (n42) ; " Women's Autonomy, Equality and Reproductive Health in International Human Rights : Entre reconnaissance, retour de bâton et tendances régressives' (Procédures spéciales des Nations Unies en matière de droits humains, Rapporteurs spéciaux, Experts indépendants et Groupes de travail 2017). <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/WomensAutonomyEqualityReproductiveHealth.pdf> et "Sexual Rights : An IPPF Declaration' (n2) art 3.
[44] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF" (n2).*
[45] *ibid*
[46] La culture de la pureté est une doctrine issue du christianisme évangélique qui exige l'adhésion à l'abstinence sexuelle avant le mariage hétérosexuel. Elle confie aux femmes la responsabilité de maintenir la pureté sexuelle et de contrôler les « désirs » des hommes, par exemple en s'habillant modestement et en s'engageant auprès de leur père à s'abstenir de tout rapport sexuel avant le mariage. Cette doctrine est ancrée dans la honte sexuelle et évite une éducation sexuelle intégrée. Madison Natarajan et aitres, "Decolonizing Purity Culture : Gendered Racism and White Idealization in Evangelical Christianity " (2022) 46 Psychology of Women Quarterly <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/03616843221091116>.
[47] Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) " (HCR 2022) Emergency Handbook <https://emergency.unhcr.org/entry/32428/protection-from-sexual-exploitation-and-abuse-psea>.

[48] Personnes identifiées comme réfugiés, rapatriés, apatrides, déplacés internes et demandeurs d'asile par le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR). Populations relevant de la compétence du HCR (2020) Rapport global du HCR <https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/gr2020/pdf/Chapter_PoC.pdf>.
[49] Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité [sur les femmes, la paix et la sécurité] 2000 [S/RES/1325 (2000)].
[50] 'L'agenda « Femmes, Paix et sécurité ' (PNUD 2019) <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/peace/conflict-prevention-peacebuilding/Parliament_as_partners_supporting_the_Women_Peace_and_Security_Agenda_-_A_Global_Handbook.pdf>.
[51] DUDH (n27) art 23.
[52] PIDESC (n29) art 6(1).
[53] PIDCP (n28) art 21, 25
[54] 'Travail décent' (Organisation internationale du travail, 2015) <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> consulté le 23 août 2022.
[55] 'Objectif 8 | Département des affaires économiques et sociales' (Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Développement durable) <https://sdgs.un.org/goals/goal8> consulté le 23 août 2022.
[56] *Voir* Ania Shapiro (n1).
[57] Par exemple, le Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne contrôle et limite strictement la collecte d'informations médicales. La protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et sur la libre circulation de ces données (RGPD) 2018 [Règlement (UE) 2016/679].
[58] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF*' (n2) principe 5.
[59] *ibid* principe 6.
[60] CESCR GC 22 (n42) para 22.
[61] PIDCP (n28).
[62] *ibid* para 24.
[63] 'Sex Work and Institutional Violence- Research in 13 Countries in Latin America'. (Redtrasex 2017) Rapport régional <https://issuu.com/redtrasex/docs/informe_regional_violencia_instituc_104481e5766548/41> ; 'Every Sex Worker Has a Story to Tell about Violence' (ASWA Alliance Africa 2019) <https://aswaalliance.org/every-sex-worker-has-a-story-to-tell-about-violence> ; 'Arrest the Violence : Human Rights Violations against Sex Workers in Central and Eastern Europe and Central Asia' (SWAN 2009) <https://swannet.org/resources/arrest-the-violence-human-rights-violations-against-sex-workers-in-11-countries-in-central-and-eastern-europe-and-central-asia-2/> ; Manjima Bhattacharjya, Emma Fulu et Laxmi Murthy, 'The Right(s) Evidence - Sex Work, Violence and HIV in Asia : A Multi-Country Qualitative Study' (Programme des Nations Unies pour le développement, PNUD, UNFPA, APNSW, Sangram 2015) <https://www.undp.org/asia-pacific/publications/rights-evidence-%E2%80%93-sex-work-violence-and-hiv-asia-multi-country-qualitative-study> ; 'Human Rights Violations of Sex Workers, People in the Sex Trades, and People Profiled as Such : Submission to the United Nations Universal Periodic Review of the United States of America' (Best Practices Policy Project, Outlaw Project, Black Sex Workers Collective, New Jersey Red Umbrella Alliance, et Desiree Alliance 2019) <http://www.bestpracticespolicy.org/wp-content/uploads/2019/10/SWCoalition_UPR36_USA_2019.pdf>.
[64] Par exemple, les travailleur-se-s du sexe migrants du Zimbabwe subissent des violences plus graves de la part de la police et des gardes-frontières en Afrique du Sud et au Botswana. Jayne Arnott et Anna-Louise Crago, " Rights Not Rescue : A Report on Female, Male, and Trans Sex Workers' Human Rights in Botswana, Namibia, and South Africa' (Open Society Initiative for Southern Africa and the Sexual Health and Rights Project 2009). <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/rights-not-rescue>.
[65] DUDH (n27) art 25 ; PIDESC (n29) art 12 ; CESCR GC 14 et 22 (n42).
[66] *Déclaration des droits sexuels de l'IPPF* (n2) art 7.
[67] *ibid* art 7.
[68] *ibid* art 9.
[69] Marlise Richter et Kholi Buthelezi (n72).
[70] 'Sex Workers Access to Comprehensive Sexual and Reproductive Health Services' (Global Network of Sex Work Projects, 2018) Document d'information <https://nswp.org/sites/default/files/bp_sws_access_to_comp_srh_-_nswp_2018.pdf

[71] Par exemple, voir Mark Hatzenbuehler, Jo C Phelan et Bruce G Link, 'Stigma as a Fundamental Cause of Population Health Inequalities' (2013) 103 American Journal of Public Health 813 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3682466/> ; 'Stigma and Discrimination Experienced by Sex Workers Living with HIV' (Global Network of Sex Work Projects 2015) Briefing Paper <https://d8dev.nswp.org/sites/default/files/Stigma%20and%20Discrimination%20Experienced%20by%20Sex%20Workers%20Living%20with%20HIV%20Community%20Guide%2C%20NSWP%20-%20December%202015. pdf> ; Michaela Smith et autres, 'Prostitution Stigma and Its Effect on the Working Conditions, Personal Lives, and Health of Sex Workers' (2018) 55 The Journal of Sex Research 457 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224499.2017.1393652?journalCode=hjsr20> ; Zehnder Mara et autres, 'Stigma as a Barrier to Mental Health Service Use Among Female Sex Workers in Switzerland' (2019) 10 Frontiers in Psychiatry <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyt.2019. .00032> ; Laura Nyblade et autres, 'Impact of Stigma on Utilization of Health Services among Sex Workers in Kenya' (Futures Group, Health Policy Project 2015) <https://www.healthpolicyproject.com/pubs/536_KenyaSWStigmaStudyFINAL.pdf>.
[72] 'Sex Worker Rights Defenders at Risk' (Frontline Defenders 2021) <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/fld_swrd_final_english.pdf>.
[73] DUDH (n28) ; PIDESC (n29).
[74] 'Une protection sociale inaccessible pour les travailleur-se-s du sexe' (Nations unies au Viet Nam, 29 novembre 2021) <https://vietnam.un.org/en/160723-unreachable-social-protection-sex-workers> consulté le 25 août 2022.
[75] Convention concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930 (n° 29) Organisation internationale du travail (adoptée le 28 juin 1930, entrée en vigueur le 1er mai 1932) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029>.
[76] Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930 (adopté le 11 juin 2014, entré en vigueur le 9 nov. 2016) <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_P_029.pdf>
[77] Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la trafic des personnes, en particulier des femmes et des enfants (adopté le 15 novembre 2000, entré en vigueur le 25 décembre 2000) 2237 UNTS 319 <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-traficking-persons>
[78] Amnesty International (n3) 4-5.
[79] The Impact of Anti-Trafficking Legislation and Initiatives on Sex Workers' (n9); 'Surveilled. Exploited. Deported. Rights Violations Against Migrant Sex Workers in Europe and Central Asia'
[80] Stéphanie Wahab et Meg Panichelli, " Ethical and Human Rights Issues in Coercive Interventions With Sex Workers " (2013) 28 344
[81] AAPD 14-04 " Implementation of the United States Leadership Against HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria Act of 2003, as amended - Conscience Clause Implementation, Medically Accurate Condom Information and Opposition to Prostitution and Sex Traficking " (2014)(révisé à partir de AAPD 12-04 et ADS 303) <https://www.usaid.gov/work-usaid/aapds-cibs/aapd-14-04-w>.
[82] Note d'orientation de l'ONUSIDA sur le VIH et le travail du sexe (n15), annexe 3 " Différencier le travail du sexe et le trafic.
[83] 'Decriminalisation: The Smart Sex Worker's Guide' (Global Network of Sex Work Projects 2022) <https://nswp.org/sites/default/files/sg_to_decriminalisation_prf05.pdf>.
[84] Kate Shannon et autres, 'Global Epidemiology of HIV among Female Sex Workers : Influence of Structural Determinants' (2015) 385 The Lancet 55.
[85] 'Services pour les travailleur-se-s du sexe' (Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida 2014) Note d'orientation 3.
[86] Lynzi Armstrong, 'From Law Enforcement to Protection ? Interactions Between Sex Workers and Police in a Decriminalized Street-Based Sex Industry' (2017) 57 The British Journal of Criminology 570 <https://doi.org/10.1093/bjc/azw019>.
[87] Stéphanie Wahab et Gillian Abel, 'The Prostitution Reform Act (2003) and Social Work in Aotearoa/New Zealand' (2016) 31 Affilia 418.
[88] Christine Harcourt et autres, 'The Decriminalisation of Prostitution Is Associated with Better Coverage of Health Promotion Programs for Sex Workers' (2010) 34 Australian and New Zealand Journal of Public Health 482 <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2010.00594.x> ; Basil Donovan et autres, 'The Sex Industry in New South Wales' (The Kirby Institute, Faculty of Medicine, University of New South Wales 2012). Un rapport destiné au ministère de la Santé de NSW <https://kirby.unsw.edu.au/sites/default/files/kirby/report/SHP_NSW-Sex-Industry-Report-2012.pdf>.
[89] 'Travail décent' (Organisation internationale du travail, 2015) <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> consulté le 23 août 2022.

[90] Fiona Scorgie et autres, 'Human Rights Abuses and Collective Resilience among Sex Workers in Four African Countries : A Qualitative Study' (2013) 9 Global Health <https://doi.org/10.1186/1744-8603-9-33>.
[91] *ibid*
[92] G Ragesh, 'Human Rights Violations against Female Sex Workers by Police Personnel' (2015) II International Journal of Research and Scientific Innovation 101 ; Lauren Medlicott, 'Abused and Denied Help : Sex Worker Mums Lose Access to Kids' (openDemocracy, 25 juillet 2022) <https://www.opendemocracy.net/en/5050/sex-work-social-services-mothers-children/> consulté le 25 août 2022.
[93] Marlise Richter et Kholi Buthelezi, 'Stigma, Denial of Health Services, and Other Human Rights Violations Faced by Sex Workers in Africa : "My Eyes Were Full of Tears Throughout Walking Towards the Clinic That I Was Referred To"' in Shira M Goldenberg and others (eds), Sex Work, Health, and Human Rights : Global Inequities, Challenges, and Opportunities for Action (Springer Cham 2022) <https://doi.org/10.1007/978-3-030-64171-9_8>.
[94] Skye Wheeler, "Interview : Outlawed and Ostracized : Sex Workers in South Africa' (Human Rights Watch 2019) <https://www.hrw.org/news/2019/08/07/interview-outlawed-and-ostracized-sex-workers-south-africa> consulté le 25 août 2022 ; Sharmus Outlaw et autres, 'Nothing About Us, Without Us : Sex Work, HIV, Policy Organizing' (Best Practices Policy Project et Desiree Alliance 2015) Transgender empowerment <http://www.bestpracticespolicy.org/wp-content/uploads/2015/10/NOTHINGABOUTUS_REPORT_COLOR_2015.pdf>.
[95] Lucy Platt et autres, 'Associations between Sex Work Laws and Sex Workers' Health : A Systematic Review and Meta-Analysis of Quantitative and Qualitative Studies' (2018) 15 PLOS Medicine <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6289426/>.
[96] Outlaw (n80).
[97] Ragesh (n70).
[98] 'Issledovanie Sredi Seks-Rabotnikov Ukrainy Po Narusheniyam Prav Cheloveka so Storony Sotrudnikov Militsii' (branche régionale de Kirovohrad de l'organisation caritative "Ligue panukrainienne" LEGALIFE 2014). <https://www.nswp.org/node/2351> ; "Failures of justice : State and Non-State Violence against Sex Workers and the Search for Safety and Redress' (SWAN 2015) <https://swannet.org/resources/failures-of-justice-state-and-non-state-violence-against-sex-workers-and-the-search-for-safety-and-redress-2/>.
[99] 'Sex Work and the Law : Understanding Legal Frameworks and the Struggle for Sex Work Law Reforms' (Global Network of Sex Work Projects 2014) Briefing Paper <https://www.nswp.org/resource/nswp-publications/sex-work-and-the-law-understanding-legal-frameworks-and-the-struggle-sex.
[100] 'The Impact of "End Demand" Legislation on Women Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects, 2018) Policy Brief <https://nswp.org/resource/nswp-policy-briefs/policy-brief-the-impact-end-demand-legislation-women-sex-workers> ; 'Smart Guide on Challenging the Introduction of the Nordic Model' (Global Network of Sex Work Projects 2017) <https://nswp.org/resource/nswp-smart-guides/smart-sex-workers-guide-challenging-the-introduction-the-nordic-model>.
[101] Par exemple, une travailleuse du sexe suédoise et défenseuse des droits humains, Petit Jasmine, a été contrainte d'interagir avec son ex-mari violent pour pouvoir voir ses enfants. Elle avait été séparée d'eux par les services sociaux parce qu'il leur avait parlé de son travail. Il l'a assassinée lors d'une visite de garde. Melissa Gira Grant, 'Sex Workers Rise Up After Fatal Stabbings' (In These Times, 22 juillet 2013) <https://inthesetimes.com/article/sex-workers-rise-up-after-fatal-stabbings>.
[102] 'The Real Impact of the Swedish Model on Sex Workers: Sex Work and Arbitrary Interference with Familes' (Global Network of Sex Work Projects 2015) <https://nswp.org/resource/nswp-publications/community-guide-the-real-impact-the-swedish-model-sex-workers
[103] A.L. Daalder, 'Prostitution in the Netherlands since the Lifting of the Brothel Ban' (WODC 2007) <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/66769/ob249a_fulltext_tcm45-83466.pdf?sequence=1>.
[104] Ce résultat peut être observé en Allemagne, où la " loi sur la protection des prostituées " de 2017, qui exige que les travailleur-se-s du sexe s'enregistrent auprès des autorités locales, s'est avérée largement infructueuse, laissant la grande majorité des quelque 200 000 travailleur-se-s du sexe du pays travailler dans l'illégalité. Allemagne : Prostitute Protection Laws Proving Impotent' (DW.COM, 18 février 2019) <https://p.dw.com/p/3DYdP> consulté le 25 août 2022.Des données provenant d'Autriche ont également suggéré que 86% des travailleur-se-s du sexe du pays opèrent en dehors du système d'enregistrement. Autriche : Discriminations à l'encontre des travailleur-se-s du sexe dans les droits au travail et à la santé' (Sex-Worker Forum of Vienna, Autriche 2013) <https://www.nswp.org/sites/default/files/SWFofViennashadow%20CEDAW%202013.pdf>.
[105] Ellen Foley, 'Regulating Sex Work : Subjectivité et stigmatisation au Sénégal' (2017) 19 Cult Health Sex 50.
[106] 'Sex Work in Europe : A Mapping of the Prostitution Scene in 25 European Countries.' (TAMPEP International Foundation 2009) <https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/TAMPEP-2009-

European-Mapping-Report.pdf> ; 'Sex Workers' Access to Comprehensive Sexual and Reproductive Health Services' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Briefing Paper <https://nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-sex-workers-access-comprehensive-sexual-and-reproductive>.

[107] 'Sex Work Is Legalised in Senegal' (Global Network of Sex Work Projects, nd) <https://nswp.org/timeline/sex-work-legalised-senegal> consulté le 25 août 2022.

[108] Elena Jeffreys, Janelle Fawkes et Zahra Stardust, 'Mandatory Testing for HIV and Sexually Transmissible Infections among Sex Workers in Australia : A Barrier to HIV and STI Prevention' (2012) 2 World Journal of AIDS <https://www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=22595> ; 'HIV and STI Testing and Treatment Policies' (Global Network of Sex Work Projects 2015) Briefing Paper <https://www.nswp.org/sites/default/files/HIV%20and%20STI%20Testing%20and%20Treatment%20Policies%2C%20NSWP%20-%20December%202015.pdf.>.

[109] 'Austria: Discriminations against Sex Workers in the Rights to Work and to Health' (Sex-Worker Forum of Vienna, Austria 2013) <https://www.nswp.org/sites/default/files/SWFofViennashadow%20CEDAW%202013.pdf>.

[109] UDHR (n28); ICESCR (n29).>.

[110] 'Directives consolidées sur la prévention, le diagnostic, le traitement et la prise en charge du VIH pour les populations clés' (n11).

[111] Également connu sous le nom de Sex Worker Implementation Tool ou SWIT. Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers : Practical Approaches from Collaborative Interventions' (n11).

[112] Y compris le traitement et les soins du VIH, le dépistage des IST et les traitements asymptomatiques, les services de prévention pour un comportement sexuel sans risque (c'est-à-dire des préservatifs et des lubrifiants gratuits), la vaccination contre l'hépatite B, les programmes de sensibilisation communautaires, la réduction des risques pour les consommateurs d'alcool et de drogues, et l'application des directives recommandées par l'OMS pour la prise en charge du VIH et des IST chez les travailleur-se-s du sexe.

[113] Voir, par exemple, Rachel G Logan et autres, " When Is Health Care Actually Going to Be Care ? The Lived Experience of Family Planning Care among Young Black Women' (2021) 31 Qualitative Health Research 1169 <https://doi.org/10.1177/1049732321993094>.

[114] 'Meaningful Involvement of Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Note d'information <https://nswp.org/resource/nswp-briefing-notes/meaningful-involvement-sex-workers

[115] 'Prévention et traitement du VIH et des autres infections sexuellement transmissibles chez les travailleuses du sexe dans les pays à revenu faible et intermédiaire (n5) 19-20.

[116] Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (n11) 5.

[117] Directives consolidées sur la prévention, le diagnostic, le traitement et les soins du VIH pour les populations clés (n11).

[118] Mise en œuvre de programmes complets de lutte contre le VIH et les IST auprès des professionnel(le)s du sexe : Practical Approaches from Collaborative Interventions' (n11) 4.

[119] *Ibid* 125.