

**Conseil d'administration**  
**3-4 mars 2021**

**En référence au**  
**point 6 de l'ordre du jour**

**Point à l'ordre du jour : Protection et gestion des incidents**

**Résumé**

Ce document est le rapport annuel 2020 de l'IPPF sur la Protection. Il s'agit du premier rapport de ce genre et il vise à fournir des données, des analyses et un récit.

Le rapport a pour objet de tenir les membres du Conseil à jour sur les progrès réalisés au cours de l'année écoulée, sur les enseignements importants tirés du programme WISH et sur les travaux supplémentaires nécessaires, laissant ainsi les membres du CA confiants que ce projet est sur la bonne voie.

1. Synthèse de performance
2. Activités de protection en 2020
3. Développement des AM WISH
4. Conclusion

**Action requise**

- **Le Conseil de lire et prendre note du rapport et indiquer si ce dernier fournit les informations dont le CA a besoin dans ce domaine de la gouvernance.**

**SIGLES**

**RA** Région Afrique

**ARO** Bureau régional de la Région Afrique

**AWR** Région du Monde arabe

**AWRO** Bureau régional Monde arabe

**CA** Conseil d'administration

**EN** Réseau européen

**ENRO** Bureau régional réseau européen

**FCDO** Bureau des affaires étrangères, du Commonwealth & du développement

**AM** Association membre

**SAR** Région Asie du sud

**SARO** Région Asie du Sud

**WHR** Région de l'Hémisphère occidental (ne fait désormais plus partie de la Fédération)

## 1) Synthèse de performance

Ceci est le premier rapport annuel de l'IPPF sur la protection. L'IPPF a été confrontée en 2020 à un certain nombre de défis. Le manque de compréhension de la distinction entre protection et gestion des incidents a créé une fausse impression selon laquelle l'IPPF avait une charge de travail significativement élevée en matière de protection. Un certain nombre de facteurs a contribué à cette désinformation, certains étant traités dans le rapport annuel 2020 de gestion des incidents de l'IPPF. Pour contrer la désinformation, une campagne de communication fut lancée qui toucha un nombre non négligeable de parties prenantes. On fit des briefings de clarification lors d'une réunion de l'équipe de direction en octobre, puis lors du dernier Conseil d'administration et également lors d'une assemblée de l'IPPF en décembre.

### Les dossiers liés à la protection – les faits

Les faits concernant les dossiers liés à la protection sont confirmés dans le tableau 1. Y est mis en évidence le fait que l'IPPF a reçu un total de 11 signalements liés à la protection, soit 7,1% du nombre total de dossiers (155 dossiers toutes catégories confondues). Les signalements sont clairement répartis entre les Bureaux régionaux (BR) et les AM.

**Tableau 1 Problèmes cumulés liés à la protection signalés à la fin 2020**

Catégories de problèmes liés à la protection	Nombre total de cas	Sur ce total, nombre de cas afférents aux AM
Exploitation et/ou abus sexuel	3	3 (100%)
Toutes les autres formes d'abus	3	0 (0 %)
Harcèlement sexuel	5	3 (60%)
<b>Nombre total de cas signalés à l'IPPF SafeReport</b>	<b>11</b>	<b>6 (55%)</b>

Sur les 11 problèmes de protection (ou sujets d'inquiétude liés à la protection) signalés au total, cinq dossiers étaient toujours ouverts à la fin 2020. Deux concernaient l'exploitation et les abus sexuels dans les AM, un le harcèlement sexuel dans une AM et deux des violences verbales dans les bureaux du Secrétariat. L'équipe de protection ne cesse de tout faire pour que ces dossiers avancent et soient résolus. Cependant, la résolution de ces questions est rendue plus complexe du fait de la réponse limitée et du manque de compréhension des AM eu égard aux sensibilités, risques et urgence en matière de protection, ainsi qu'à ce qu'une enquête approfondie nécessite. Tous les autres dossiers ont pu être clos. Les autres problèmes signalés concernent des questions telles que la violence verbale, l'intimidation physique et le harcèlement sexuel. De manière plus positive, un dossier de harcèlement sexuel – le fait d'un employé d'une organisation partenaire – a fait l'objet d'une action rapide et appropriée, conformément aux normes de l'IPPF.

**Tableau 2 Conclusions des dossiers liés à la protection**

Nombre de dossiers corroborés	Nombre de dossiers non corroborés
4	2

## 2) Activités de protection en 2020

### Poursuite de la mise en œuvre du Cadre de protection de l'IPPF

En 2019, le Cadre de protection a été étendu au BRA (ARO), au Bureau central de Londres (BC) et à SARO ainsi qu'à d'autres groupes d'AM à Kuala Lumpur et en Nouvelle-Zélande.

En janvier 2020, avant les interdictions de voyage liées à la Covid-19, le Cadre fut également mis en place au Réseau européen (EN) et chez les AM bénéficiaires de subventions de la région. Des séances de sensibilisation ont également été dispensées à l'AWRO – le poste de DR, avant la nomination de la DR

permanente, étant alors assumé par des intérimaires –, à la réunion des représentant-e-s et dirigeant-e-s des jeunes d'ESEAOR en septembre et au nouveau Conseil d'administration en juillet 2020.

Ces séances ont ainsi permis aux membres du CA de clarifier le Cadre de protection de l'IPPF et les responsabilités de gouvernance du Conseil en matière de protection, conformément aux attentes de la Charity Commission et du FCDO.

En 2020, l'équipe de protection avait comme premier objectif d'apporter un soutien direct aux AM et d'accroître les ressources de renforcement des capacités de protection afin de développer mieux encore la culture de protection de l'IPPF, ainsi que sa sensibilisation et sa responsabilité en la matière.

### **Ressources en matière de protection**

L'équipe de protection comprend la Responsable Protection, une Chargée de soutien à la base de données *IPPF SafeReport* et deux Conseiller-ère-s protection, les postes desquel-le-s sont financés par le FCDO dans le cadre du programme WISH. Les conseiller-ère-s appuient les régions Afrique (AR), Monde arabe (AWR) et Asie du Sud (SAR) grâce à une offre d'activités de protection adaptées et des activités de développement et de mise en conformité à l'intention des AM WISH de ces régions. Ces activités ont été mises en place afin de se conformer aux attentes en matière de protection du FCDO et au Cadre de protection de l'IPPF. Les conseiller-ère-s contribuent également au programme mondial de protection.

Les autres régions n'ont pas de personnel dédié à la protection, responsabilité jusqu'ici prise en charge par la Responsable Protection en ce qui concerne le Réseau européen, ESEAOR et WHR - jusqu'à la fin août 2020 – désormais la région des Amériques et des Caraïbes suite au départ de WHR en août 2020. Cela limite dans une certaine mesure l'avancée de certains travaux stratégiques de haut niveau sur la protection, car du temps est consacré à un travail qui, dans d'autres régions, est effectué par les conseiller-ère-s protection. ESEAOR en a pris conscience, ce qui est une bonne chose, et la région a ainsi prévu de recruter un-e responsable protection au début 2021 sur un CDD de deux ans.

Le CA se doit également de noter un risque relatif à l'offre (ou absence d'offre) de rallonge du financement WISH soumise au FCDO en 2020. Si celle-ci n'est pas retenue, AR, AWR et SAR n'auront pas de personnel dédié à la protection car ces postes sont financés sur des fonds affectés et ne sont pas considérés comme un coût de base non restreint. À l'avenir, si la rallonge est accordée, nous serons cependant confrontés au même risque lorsque le financement touchera à sa fin.

L'IPPF dispose d'un groupe de travail (*taskforce*) sur la protection qui s'est réuni tous les mois pour discuter des progrès et veiller à la sensibilisation des régions et à la contribution aux développements en matière de protection dans la Fédération. À la fin 2020, il a été reconnu que suite à la restructuration de l'IPPF il était nécessaire de revoir la composition de la *Taskforce*.

Au cours des premiers mois 2020, l'équipe de direction a chargé l'équipe de protection d'un changement temporaire d'orientation vers le suivi et la résolution des dossiers 2019 encore ouverts. L'équipe de direction demandait également que soient prises en compte toutes les catégories de problèmes, et donc pas uniquement les problèmes de protection, signalés à l'*IPPF SafeReport* – le service indépendant et confidentiel de signalements et de gestion des incidents de l'IPPF, dont les cas de fraude et de RH.

Cela a eu un impact non négligeable sur la capacité de l'équipe à faire progresser l'agenda protection comme prévu. En outre, la réforme de la gouvernance et la restructuration du Secrétariat ont également eu un impact – car les structures, les équipes et les ressources ont été examinées pour parvenir à un Secrétariat unifié. Malgré cet impact, l'équipe a élaboré et fourni des ressources, des formations, des séances de sensibilisation et un soutien aux AM WISH.

### **Développement des capacités**

L'impact de la Covid-19 en 2020, qui mit un terme aux déplacements et à la possibilité de dispenser une formation en présentiel, à quoi s'ajoutent le changement d'orientation mentionné ci-dessus et la restructuration, a créé un besoin d'innovation et d'approches flexibles de sensibilisation et de soutien qui

furent facilitées par l'utilisation de plateformes en ligne telles que Zoom et Teams. Cette méthode est efficace et sera sans doute notre mode de fonctionnement à venir. Les points forts des actions de protection effectuées sont les suivantes :

**Un pack formation IPPF à la protection :** conçu pour augmenter le renforcement des capacités de protection. Ce pack, complété en 2020 sera déployé en 2021, permettant à quiconque - qu'il/elle ait ou non des connaissances en matière de protection - de dispenser une formation efficace.

**Un nouveau microsite de protection et de gestion des incidents :** qui sera lancé au printemps 2021 et accessible à tout le personnel de la Fédération – à la fois au Secrétariat et dans les AM. Ce microsite sera un site incontournable pour la protection (et la gestion des incidents) et offrira un vaste éventail d'informations et de ressources, maintenu par l'équipe protection.

### 3) Développement des AM WISH

Depuis la mise en service du programme WISH en 2019, la responsabilité principale des Conseiller-ère-s protection a été d'aider les 16 AM du programme à œuvrer vers la pleine conformité avec les attentes et exigences de l'IPPF et du FCDO en matière de protection – ce qui comprend les politiques, les systèmes, les rapports et la pratique. Les 16 AM WISH ont ainsi pu augmenter leur taux de conformité de 19% – soit de 41% à 60% à la fin 2020.

Si on répartit les AM selon les lots WISH 1 et 2, les augmentations sont respectivement de 25% et 12,5% – reflétant sans doute d'une part la nécessité de recourir initialement à une société externe pour le lot 1 (en raison des questions linguistiques) et d'autre part le manque initial de suivi de la part des deux Conseiller-ère-s régionaux-ales protection. Ceci a été corrigé en 2020 par l'affectation des Conseiller-ère-s pour assurer le suivi des AM du lot 1. Cet objectif a été atteint grâce à la réalisation d'un éventail d'activités, résumées dans le tableau 1, s'appuyant sur ce qui avait été entrepris en 2019.

**Tableau 3 Récapitulatif des données relatives aux AM WISH**

Nombre d'AM soutenues dans le cadre du programme WISH : Au total, par région, et pour les années 2019 et 2020 à fins de comparaison par année		
Activité de soutien aux AM	2020	2019
<b>Sensibilisation à la protection et développement de plans d'action de protection</b>	<p><b>19 AM</b> dans le cadre des projets WISH 1, WISH 2 et ACCESS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asie du Sud</b> : Pakistan, Népal, Afghanistan</li> <li>• <b>Afrique</b> : Nigéria, Ethiopie, Malawi, RDC, Burundi, Cameroun, Tchad, Côte d'Ivoire, Mozambique, Tanzanie, Ouganda, Zambie</li> <li>• <b>Monde arabe</b> : Soudan, Liban, Mauritanie</li> </ul> <p>Les AM ont été soutenues afin qu'elles puissent parvenir à la pleine conformité en matière de protection grâce au développement et suivi des plans d'action protection mis en place en 2019.</p>	<p><b>13 AM</b> dans le cadre des projets WISH 1, WISH 2 et ACCESS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asie du Sud</b> : Pakistan, Népal, Afghanistan</li> <li>• <b>Afrique</b> : Ethiopie, Malawi, RDC, Burundi, Mozambique, Tanzanie, Ouganda, Zambie</li> <li>• <b>Monde arabe</b> : Soudan et Liban</li> </ul> <p>Les AM ont été sensibilisées aux normes clefs de conformité à la protection de l'IPPF et du FCDO et ont été soutenues dans l'élaboration de plans d'action protection.</p>

**Tableau 4 : Événements et activités de formation / sensibilisation à la protection dispensés aux AM WISH**

Types d'activité	2020	2019
AM/groupes formés	19	15
Nombre d'ateliers de formation	10	21
Nombre de participants	713	1435
Nombre de membres du personnel étant formés aux comportements éthiques	141	-
Nombre de tierces parties sensibilisées à la protection par le biais de formation aux comportements éthiques	371	-

**Tableau 5 : Récapitulatif des activités liées à la protection et des enseignements tirés par les AM WISH et non-WISH**

Activité	Impact	Enseignements tirés par AM WISH	Enseignements tirés par toutes les autres AM non WISH
<b>Évaluation initiale de la conformité des AM WISH et suivi des plans d'action protection</b>	Création d'un état des lieux pour les AM WISH afin d'informer la création de plans d'action pour parvenir à la conformité	Il faut en faire plus pour que les AM comprennent mieux la nécessité d'avoir des mécanismes de réponse rapides et efficaces en matière de protection.	Normes de conformité à élaborer et à mettre en œuvre au sein du nouveau système d'accréditation des AM – et ce pour toutes les AM
<b>Soutien continu aux personnes relais protection (sur le terrain et en distanciel avec des appels mensuels).</b>	A abouti à une meilleure connaissance de la protection, d'où la confiance nécessaire pour dispenser des formations aux AM.  La plupart des personnes relais protection animent désormais des activités de formation et d'orientation dans leurs AM respectives avec le soutien à distance des Conseiller-ère-s.	Il est encore nécessaire d'investir davantage dans la formation à la protection afin de faciliter une formation en cascade au personnel à l'échelon sous-régional.  L'élaboration de procédures pour répondre aux rapports d'incident dans les AM est toujours un défi et nécessitera un appui continu de la part des Conseiller-ère-s en 2020	Identification de toutes les personnes relais protection des AM afin de créer une communauté d'expertise/de connaissances et de partager pratiques, enseignements et approches efficaces.
<b>Des pratiques de recrutement sûres sont de plus en plus appliquées dans les AM WISH.</b>	Prévention proactive du recrutement d'individus qui cherchent à accéder aux adultes et enfants vulnérables.	Intégration et suivi plus poussés des pratiques de recrutement sûres afin que la norme devienne le maintien des améliorations apportées en ce domaine.	Mise en place de contrôles des pratiques de recrutement sûr intégrés au nouveau système d'accréditation des AM

<b>Personnel du projet habilité à inclure des contrôles de protection lors des missions aux AM.</b>	<b>Contribution :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au suivi et à la surveillance de la conformité et des pratiques de protection des AM ;</li> <li>• l'élaboration d'une culture de la protection au sein de l'IPPF.</li> </ul>	Un soutien continu et une remise à niveau pour tout le personnel WISH afin de s'assurer de qu'ils/elles peuvent continuer à contribuer – tout cela étayé par une confiance en leurs connaissances et le soutien d'experts en protection.	Travail nécessaire avec toutes les équipes programmatiques pour examiner comment l'approche mise en œuvre par WISH peut être dupliquée.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Conclusion

La principale faiblesse notée à la page 2, eu égard aux dossiers de protection ouverts des AM, n'est en aucune façon aberrante. L'analyse des travaux entrepris par les Conseiller-ère-s protection en soutien aux AM WISH indique que s'il est bon qu'un petit nombre d'AM adhèrent au concept de protection et aient fait des progrès en matière de conformité – par exemple avec l'existence de politiques spécifiques et d'un membre du personnel désigné comme personne relais (*parfois aussi appelée point focal*) – ce progrès positif concerne les AM soutenues par WISH et non toutes les AM de l'IPPF.

En outre, la conformité doit être considérée comme une norme minimale – en tant qu'organisation, nous devons chercher à créer un changement culturel qui va au-delà d'une évaluation de la conformité. Il est bon que lors de la conception du prochain cycle d'accréditation des AM, il soit envisagé d'intégrer la protection au processus d'accréditation.

Alors que le programme WISH fournit un budget adéquat pour la poursuite de ce travail vital et qu'il a également soutenu des activités à l'échelle mondiale, le soutien disponible aux AM non-WISH est limité pour de nombreuses raisons, dont la réduction de 80% du budget opérationnel de protection en 2021.

Si la nécessité de réaliser des économies budgétaires à l'échelle de l'ensemble de l'organisation était indéniable, l'impact d'un si petit budget pour une fonction mondiale est évident et les attentes doivent être gérées quant à ce qu'il est «raisonnablement» possible de réaliser.

Il y aura une fenêtre d'opportunité en 2021 lorsque sera mis en place le nouveau matériel de formation à la protection dans toutes les AM, mais cela nécessitera une allocation supplémentaire de personnel au sein des BR (peut-être au sein des services de RH). Cela ne peut cependant n'être pas faisable sans un soutien supplémentaire à l'intention des AM, afin ultimement d'induire un changement en matière de politique et de ressources humaines.

Les enseignements significatifs sur les pratiques de protection des AM grâce au programme WISH ont fourni des informations importantes sur le volume, la complexité et le travail spécialisé requis pour parvenir à une culture de protection et à l'efficacité opérationnelle. La vision d'une Fédération où la protection est au cœur de notre fonctionnement exigera un travail important, un engagement sans faille et des ressources adéquates, mais au cours des 12 derniers mois, malgré des défis importants, des progrès non négligeables ont néanmoins été réalisés.