

**Rapport préliminaire sur l'enquête sur l'antiracisme auprès du personnel
de la
Fédération internationale pour la planification familiale
(soumis à l'IPPF le lundi 22 février 2021)**

Le questionnaire de l'enquête sur la lutte contre le racisme auprès du personnel de l'IPPF a été défini par une équipe composée du Dr Michael McEachrane, de la Dr Tina Wallace et du Dr Ernest Albert, ainsi que de Roger Parry et Emily Rann du cabinet Agenda Consulting. Le groupe de travail de la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF) a fait des commentaires sur plusieurs moutures du questionnaire. L'enquête a été administrée par Agenda Consulting sur une période de trois semaines (du mercredi 13 janvier au mercredi 3 février 2021). Ce rapport narratif préliminaire s'appuie sur les données statistiques univariées de l'enquête compilées par le Dr Ernest Albert et mises à disposition le jeudi 18 février 2021 (à l'exception de quelques analyses multivariées préliminaires basées sur des données présentées par Agenda Consulting sur un tableau de bord en ligne). Cette enquête auprès du personnel s'inscrit dans le cadre d'une étude¹ plus large menée par le Dr Michael McEachrane, le professeur Michele Goodwin et le Dr Neha Kagal.

Ce rapport préliminaire s'appuie sur une analyse initiale des réponses, des taux de réponse et des tendances. Aucune analyse multivariée approfondie ou analyse des réponses aux questions ouvertes n'est ici incluse. Ces analyses sont toujours en cours d'étude. Vous trouverez ci-dessous un aperçu général des résultats et quelques premières réflexions.

I. Taux de réponses démographiques

Au total, 186 membres du personnel sur 285, soit 65% du Secrétariat, ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse par bureau régional (BR) est le suivant :

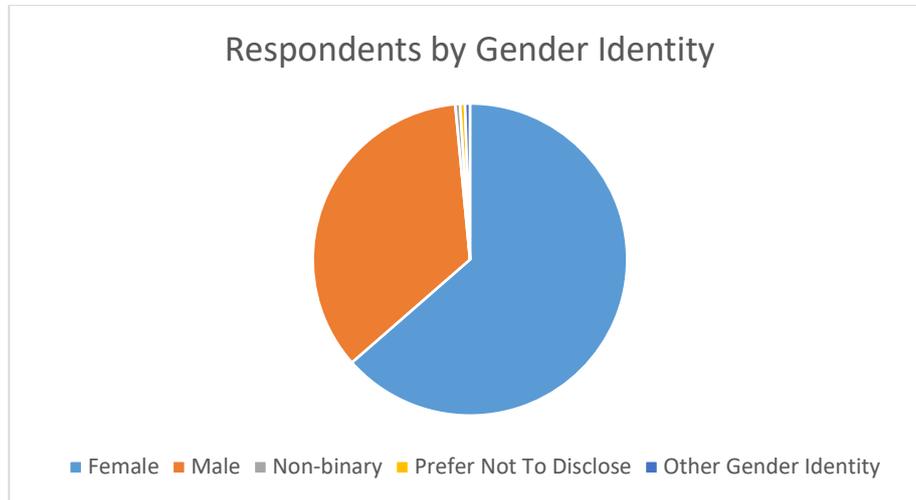
1. Réseau européen (EN) : 82% (20 sur 24)
2. Asie de l'Est et du Sud-Est et Océanie (ESEAOR) : 68% (32 sur 37)
3. Bureau central (BC) : 66% (70 sur 106)
4. Bureau régional de la Région Afrique (ARO) : 65% (43 sur 66)
5. Région Asie du Sud (SARO) : 55% (11 sur 20)
6. Région du Monde arabe (AWR) : 45% (10 sur 22)

Un taux de réponse global de 65% constitue une base de référence et devrait être suffisant pour offrir une image générale des tendances au Secrétariat. Il convient de noter que – compte tenu de ce que nous savons de la recherche, y compris des résultats de cette enquête, de la nature générale et de la distribution de la discrimination raciale et compte tenu de la distribution géographique raciale du

¹ Les données contenues dans le présent document peuvent ne pas refléter le périmètre et l'échelle de l'enquête. Le rapport est préliminaire et peut être sujet à révision à la lumière d'analyses plus poussées à venir des données

personnel dans les bureaux de l'IPPF– les taux de réponse les plus élevés se trouvent chez les membres du personnel le moins susceptible d'être victimes de racisme, tandis que les taux de réponse les plus faibles se retrouvent dans les bureaux dont le personnel est le plus susceptible d'être victime de racisme. Les raisons de ces disparités entre les différents bureaux pourraient faire l'objet d'un examen plus approfondi².

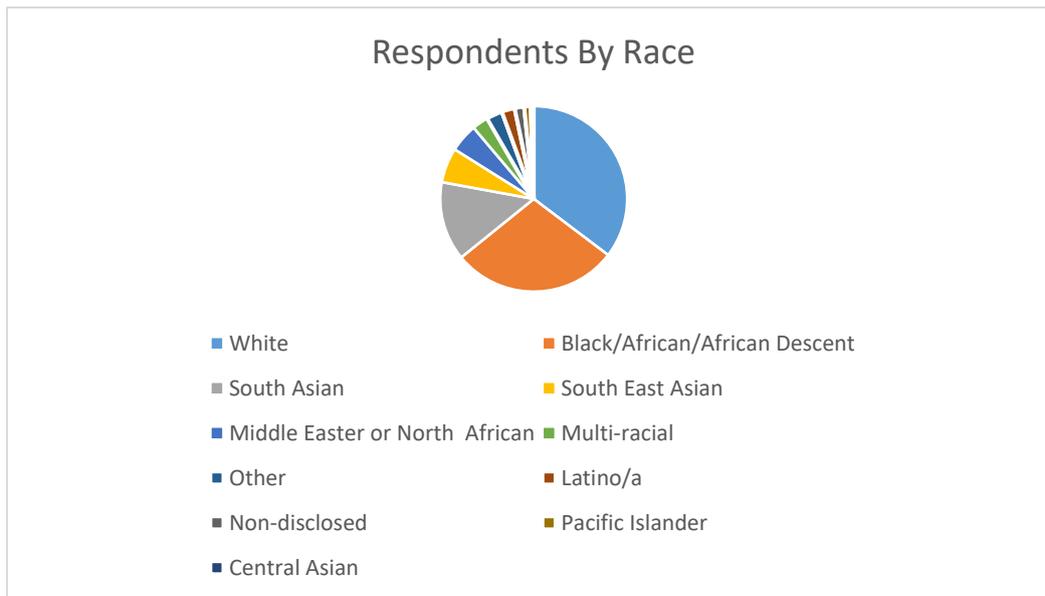
Pourcentage de répondant-e-s selon leur identité de genre :



1. Femmes : 63,4%
2. Hommes : 34,9%
3. Non-binaires : 0,5%
4. S'identifient autrement : 0,5%
5. Préfèrent ne pas se prononcer : 0,5%

Pourcentage de répondant-e-s selon l'identité ethnique :

² Par exemple, en donnant aux membres du personnel qui n'ont pas répondu la possibilité de répondre à un bref questionnaire pour savoir si les raisons sont, par exemple : (i) le manque de temps, (ii) le manque de confiance dans le fait que l'enquête en vaut la peine et qu'elle aurait un résultat positif, (iii) le manque de confiance dans la confidentialité de l'enquête et le fait que les réponses individuelles ne seraient pas identifiables par l'IPPF, (iv) d'autre(s) raison(s), veuillez décrire.



1. Blanc (origine parmi n'importe laquelle des populations originales d'Europe) 34,4%
2. Noir, Africain ou d'origine africaine : 28%
3. Asiatique du Sud (origines dans le sous-continent indien) : 13,4%
4. Asiatique du Sud-Est (par ex. origines en Thaïlande, Indonésie, Philippines) : 5,9%
5. Moyen orient ou nord africain : 4,8%
6. Asiatique de l'Est (par ex. Japon, Chine, Corée) : 2,7%
7. Multi-racial ou métis (s'identifie à deux groupes ethniques/raciaux) : 2,7%
8. Autres, veuillez décrire : 2,7%
9. Latino ou hispanique, origines dans pays d'Amérique latine ou centrale ou hispanophone : 2,2%
10. Préfèrent ne pas se prononcer : 1,6%
11. Ilien du Pacifique : 1,1%
12. D'Asie central (origine en Asie centrale ou Caucase) : 0,5%
13. Personne indigène ou appartenant à un groupe indigène : 0%
14. Mestizo (origine européenne et indigène en Amérique hispanique) : 0%

II. Résultats de l'enquête sur le racisme

Les résultats de l'enquête montrent de façon constante que seule une minorité du personnel de l'IPPF pense que le racisme n'est pas un problème à l'IPPF et que, en moyenne, plus de membres du personnel pensent que c'est un problème. Par exemple, à la déclaration, « *Je crois que le racisme, la discrimination raciale, ethnique, religieuse et castique est un problème à l'IPPF* », un peu plus d'un tiers des répondants, 36%, sont soit d'accord, soit fortement d'accord, alors que moins de 1/3 ou seulement 27,5% sont soit en désaccord, soit fortement en désaccord.

Parmi celles et ceux qui sont soit d'accord, soit fortement d'accord avec la déclaration ci-dessus :

1. 62,7% d'entre eux/elles pensent que c'est un problème à l'IPPF *en son ensemble*
2. 53,7% pensent qu'il s'agit d'un problème *dans la manière dont les équipes et les programmes de l'IPPF fonctionnent dans la pratique*
3. 52,2% pensent qu'il s'agit d'un problème *entre le bureau central et les bureaux régionaux*
4. 46,3% pensent que c'est un problème *au sein de leur propre bureau*
5. 41,8% pensent qu'il s'agit d'un problème *entre le personnel de l'IPPF et le personnel des AM ou d'autres organisations partenaires*

6. 34,3% pensent qu'il s'agit d'un problème *entre le Secrétariat et les associations membres de l'IPPF*
7. 22,4% pensent qu'il s'agit d'un problème *entre le bureau central de l'IPPF et les prestataires et / ou bénéficiaires de services des pays du Sud*
8. 19,4% pensent qu'il s'agit d'un problème *entre le Secrétariat de l'IPPF et les bénéficiaires de services de l'IPPF.*

Ces réponses semblent indiquer que les membres du personnel qui pensent que le racisme est un problème à l'IPPF sont plus susceptibles de penser que c'est autant, ou peut-être plus, un problème « institutionnel » général qu'un problème « interpersonnel ». Par conséquent, il semble naturel que cette revue ne se limite pas à la culture d'entreprise – ou culture du lieu de travail –, mais qu'elle englobe des questions structurelles plus larges, y compris l'organisation de l'IPPF.

Ce point se trouve renforcé par les réponses à la déclaration : « *Il y a des héritages coloniaux dans la façon dont l'IPPF en tant qu'organisation est structurée et/ou fonctionne (par exemple, dans les relations de pouvoir et d'autorité envers les personnes du ou en provenance des pays du Sud)* ». Une majorité de 53,7% est soit d'accord, soit fortement d'accord pour dire qu'il existe un héritage colonial dans la manière dont l'IPPF en tant qu'organisation est structurée et/ou fonctionne, alors qu'une minorité relativement petite de 16,6% est soit en désaccord, soit fortement en désaccord avec cette affirmation. Cela justifie une enquête plus approfondie sur la manière dont les héritages coloniaux peuvent être intégrés et reproduits dans l'IPPF en tant qu'organisation et sur ce qui peut être fait pour y remédier.

A. Racisme interpersonnel sur le lieu de travail

À la question « *Au cours des 24 derniers mois, avez-vous vécu ou été témoin au travail de ce que vous croyez être ou pourrait être un cas (ou plusieurs cas) de racisme* », 32% ont déclaré avoir été témoins et 17,7% avoir vécu un ou plusieurs cas de ce genre, alors que 61,2% ont déclaré n'avoir été ni témoins ni vécu une telle expérience.

De même, dans une section consacrée à la protection institutionnelle, 22% ont affirmé que : « *Au cours des 24 derniers mois, je crois avoir subi à l'IPPF un ou plusieurs incidents de discrimination pour raison raciale, ethnique, religieuse ou castique.* »

Ce sont des chiffres significatifs, surtout si l'on considère que les bureaux de l'IPPF ont été bloqués en raison de la pandémie pendant une période importante au cours des 24 derniers mois. En outre, certains membres du personnel peuvent avoir travaillé à l'IPPF pendant une période trop courte pour avoir été exposés à des incidents de racisme (cela pourrait faire l'objet d'une analyse multivariée plus poussée, dans le cas où au moins ceux et celles qui ont travaillé moins d'un an à l'IPPF sont exclu-e-s de l'ensemble de données).

La race³ apparaît comme le motif le plus fréquent du racisme dans les résultats, tant pour ceux et celles qui en ont fait l'expérience que pour celles et ceux qui en ont été témoins. Parmi ceux et celles qui ont été victimes de racisme, 66,7% ont indiqué que cela était dû à la race, tandis que 80% des répondants qui avaient été témoins de tels cas pensaient que c'était dû à la race.

Un nombre important de répondants ont indiqué que de tels cas pouvaient également être dus au genre : 45,5% de ceux et celles qui en avaient fait l'expérience et 23,3% de ceux et celles qui en

³ **Note du traducteur** : le traducteur est gêné par l'emploi du mot *race*, qui est utilisé 13 fois dans ce document. En France ce terme a été aboli de la constitution depuis des années. Nous savons tous et toutes que ce terme n'a aucun substrat scientifique/biologique et que si on l'emploie encore c'est pour aller vite et dans un contexte culturel ; même si, il est vrai, le mot a réapparu dans la littérature des sciences sociales sur l'intersectionnalité. Il faut être très vigilant et faire attention à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre la réappropriation d'un terme par les chercheurs en sciences sociales et une utilisation qui encouragerait certains enclins à un racisme primaire. Nous savons également que dans la littérature et le monde anglo-saxon cette considération ne semble pas avoir lieu d'être.

avaient été témoins. Cela souligne l'importance d'utiliser une optique intersectionnelle sur le racisme et d'étudier plus avant comment et dans quelle mesure le racisme à l'IPPF peut également être sexiste. Les conclusions de l'enquête appellent à une analyse multivariée plus approfondie sur la base des paramètres genre / race / ethnicité / religion / caste. Cette analyse pourrait révéler par exemple si les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de racisme à l'IPPF que les hommes. L'une des raisons pour lesquelles environ deux fois plus de répondants victimes d'incidents de racisme pensent que cela est également dû au genre que ceux et celles qui en ont été témoins, tient sans doute à ce que beaucoup des victimes du racisme sont des femmes et que certains de ceux et celles qui en ont été témoins ne voient pas comment le racisme et le sexisme peuvent se croiser. Cependant, cela doit également être approfondi.

Même si la race est le motif de racisme le plus souvent signalé, d'autres raisons ont également été évoquées. C'est ainsi par exemple, que 33% déclarent avoir été victimes, et 35% témoins, de racisme pour des motifs d'ethnicité. Les données pourraient peut-être être analysées plus avant pour déterminer si le racisme fondé sur l'appartenance ethnique, par exemple, semble être plus courant dans les bureaux régionaux hors Europe, alors que le racisme fondé sur la race peut être plus courant au sein du bureau central et dans les bureaux (pour tester une hypothèse possible). Dans tous les cas, il semble clair, d'après les résultats, que la revue doit également examiner attentivement le racisme fondé sur l'appartenance ethnique (et d'autres formes de racisme, voir ci-dessous).

De plus, 9,1% de ceux et celles qui ont été victimes de racisme et 13,3% de ceux et celles qui ont été témoins d'incidents racistes au travail au cours des 24 derniers mois pensent que cela est dû à la religion ; 6,1% de ceux et celle qui en ont fait l'expérience et 3,3% de ceux et celles qui ont été témoins pensent que cela est dû à la caste

Ces formes de racisme pourraient également faire l'objet d'une recherche plus approfondie, notamment au moyen d'entretiens, et, en tout état de cause, elles doivent être prises au sérieux et incluses dans les mesures contre le racisme à l'IPPF.

Notamment, personne n'a signalé avoir été victime de racisme en raison de la sexualité, même si 3,3% ont déclaré avoir été témoin d'un tel racisme. Ces formes de racisme doivent également être l'objet de mesures de protection.

Les répondants qui *ont été victimes ou témoins d'incidents de racisme au cours des 24 derniers mois, ont sélectionné ce qui suit à titre d'exemple :*

1. *Ne pas être considéré-e ou être traité-e comme étant moins compétent-e : 51,4%*
2. *Traitement agressif, inamical, irrespectueux ou négligent de la part d'autres membres du personnel : 50%*
3. *Langage ou ton diminutif/méprisant : 48,6%*
4. *Ne pas être traité-e avec la même gentillesse et le même respect que les autres membres du personnel : 44,4%*
5. *Courriels ou autres formes de communication qui ont été abrasifs ou impolis dans leur style ou leur ton : 40,3%*
6. *Votre opinion ou celle de quelqu'un d'autre est ignorée ou n'a pas le même poids : 38,9%*
7. *Votre comportement ou celui de quelqu'un d'autre est critiqué ou décrit dans un langage péjoratif ou dégradant : 37,5%*
8. *Commentaires désobligeants sur les personnes, les organisations, les pays ou les régions du Sud : 37,4%*
9. *Se faire interrompre ou crier dessus lors de réunions : 33,3%*
10. *Ce que l'on attend de vous ou d'un collègue est moindre que pour d'autres : 31,9%*
11. *Plus importante remise en question de vos idées ou de votre expertise en raison d'hypothèses sur votre manque de compétence ou du manque de compétence de quelqu'un d'autre : 29,2%*

12. Être sujet-te à des attitudes ou comportement négatifs, arrogants ou dégradants : 29,2%
13. Ne pas être proprement inclus-e dans l'équipe : 26,4%
14. Être traité-e avec agacement, irritation ou autres formes d'intolérance : 26,4%
15. Vous ou quelqu'un d'autre êtes/vous sentez exclu-e de certains espaces, réunions, réseaux informels dans lesquels vos ou leurs pairs sont autorisés : 26,4%
16. Blagues racistes, propos hostiles ou commentaires négatifs concernant la race, l'appartenance ethnique, la religion ou la caste : 26,4%
17. On vous parle ou vous traite comme si vous ou eux/elles étiez incompetent, un enfant ou un imbécile : 25%
18. Ne pas être suffisamment inclus-e dans le partage des informations nécessaires au travail : 25%
19. Vous ou quelqu'un d'autre êtes jugé-e/critiqué-e pour des comportements qui sont des stéréotypes de votre ou de leur race, appartenance ethnique, religion ou caste : 23,6%
20. Vous ou quelqu'un d'autre êtes stigmatisé-e ou qualifié de « difficile », « déraisonnable », « agressif-ve », etc. pour avoir contesté les normes raciales, ethniques ou culturelles : 22,2%
21. Sujet-te à des brimades : 20,8%
22. On vous rappelle, à vous ou quelqu'un d'autre, vos / ses erreurs plus souvent qu'aux autres : 20,8%
23. Le mérite pour un travail ou vos idées attribué à une personne d'une autre race, ethnie, religion ou caste : 19,4%
24. Vous ou quelqu'un d'autre êtes invité-e dans certains lieux, réunions, discussions, sur la base de votre race, appartenance ethnique, religion ou caste : 19,4%
25. On s'attend ou l'on vous incite à ce que vous ou quelqu'un acceptiez plus de travail que d'autres membres du personnel ou à travailler hors du cadre de vos responsabilités : 16,7%
26. Autres instances – veuillez décrire : 16,7%

La fréquence de ces exemples semble suggérer que dans les interactions entre les membres du personnel, tant les attitudes d'inimitié ou d'hostilité que la dévalorisation des aptitudes ou des compétences sont des expressions relativement courantes du racisme à l'IPPF. En outre, le fait que jusqu'à 20,8% des répondants signalent des cas de brimades suggère que le racisme à l'IPPF peut être à la fois récurrent et sérieux.

Les 22% de répondants qui pensent au cours des 2 années passées avoir « été victimes d'un ou plusieurs incidents de discrimination à l'IPPF en raison de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou de leur caste » ont choisi les exemples suivants :

1. Remarques ou comportements insultants ou dégradants : 51,2%
2. Victime de stéréotypes raciaux, ethniques, religieux ou castiques : 41,5%
3. Traitement différentiel du responsable hiérarchique ou d'équipe : 39%
4. Doit travailler plus dur que les autres pour faire mes preuves : 39%
5. Discrimination en termes de salaires ou de primes et avantages : 26,8%
6. Se voir refuser des occasions de promotion : 24,4%
7. Exposé-e à des sanctions pour avoir exprimé son opinion : 17,1%
8. Chômage technique : 9,8%
9. Autres, veuillez décrire : 7,3%

22% doit être considéré comme un chiffre élevé, d'autant plus que ces formes de discrimination peuvent enfreindre le droit du travail.

B. Diversité, égalité des chances et racisme institutionnel

Les opinions du personnel divergent quant à savoir si l'IPPF est une organisation qui favorise l'égalité des chances et une représentation équitable. Un nombre nettement plus élevé de répondants estiment que l'IPPF est institutionnellement juste et équitable. Alors que 28,5% des personnes interrogées sont en désaccord ou fortement en désaccord « *avec le fait que les groupes raciaux, ethniques, religieux et/ou les castes sont équitablement représentés au sein de l'IPPF* », 41,9% sont soit d'accord, soit tout à fait d'accord. Un nombre encore plus élevé, 48,4% sont soit d'accord, soit tout à fait d'accord, pour dire que « *les employés ont des chances égales de carrière, de développement et de formation continue dans l'organisation, indépendamment de leur origine raciale, ethnique, religieuse ou de caste* », tandis que 19,9% soit en désaccord ou fortement en désaccord.

Sur les 28,5% de répondants qui sont en désaccord ou fortement en désaccord avec le fait que les groupes raciaux, ethniques, religieux et/ou castiques sont assez bien représentés au sein de l'IPPF, il est intéressant de noter qu'une majorité d'entre eux/elles, soit 86,8%, pensent qu'il s'agit d'un problème à l'échelon des cadres moyens (*soit le/la manager d'une fonction/équipe, mais pas la direction*) et que 77,4% pensent que c'est un problème à l'échelon des cadres supérieurs (*c-à-d les équipes de direction des BR et du BC*) et que 50,9% pensent que c'est un problème qui ne concerne pas les échelons manageriels [*c-à-d les personnes qui ne sont pas les supérieurs hiérarchiques directs /superviseurs ou qui ne dirigent pas d'équipes*).

Une majorité (77,4%) de ceux et celles qui sont en désaccord ou fortement en désaccord avec le fait que les groupes raciaux, ethniques, religieux et/ou les castes sont équitablement représentés au sein de l'IPPF, estime que cette sous-représentation est fondée sur la race alors que 66% pensent qu'elle est fondée sur l'appartenance ethnique, 22,6% sur la religion et 7,5% sur la caste.

Les résultats de cette enquête pourraient être l'objet d'une analyse plus poussée et une enquête supplémentaire pourrait examiner la composition raciale, ethnique, religieuse et castique de l'IPPF, dont à ses niveaux de direction et dans ses bureaux. Une telle enquête pourrait servir de base de référence pour les discussions sur la question de savoir si la composition raciale, ethnique, religieuse et castique de l'IPPF est idéale. Par exemple, compte tenu de la diversité de ses régions et du fait que l'IPPF sert principalement les populations des pays du Sud, cette enquête pourrait également nous permettre de savoir s'il y a une apparence de stratification raciale, ethnique, religieuse et castique à l'IPPF qui reflète, par exemple, une stratification similaire au sein des sociétés et des régions où les bureaux sont situés ou alors globalement en raison de l'héritage du colonialisme.

Cependant, 40,4% des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que « *l'IPPF risque de discriminer ou d'exclure les membres de certains groupes raciaux, ethniques religieux et/ou castiques dans la manière dont elle recrute, intègre, soutient et/ou forme son personnel.* » En revanche, et c'est significatif, beaucoup moins de répondants, soit 25,2%, sont en désaccord ou fortement en désaccord avec cet énoncé.

Parmi ceux et celles qui sont d'accord ou tout à fait d'accord, 84% pensent que *l'IPPF court un risque de discrimination dans la façon dont elle recrute ; 52% dans ses exigences linguistiques internationales ; 46,7% dans la façon dont elle fixe les salaires ; 45,3% dans son offre d'évolution professionnelle et de carrière ; 37,3% dans son soutien et sa supervision ; 32% dans ses licenciements économiques ou licenciements directs ; 20% dans sa formation d'intégration et d'accueil.*

Ces chiffres suggèrent fortement que les processus de recrutement de l'IPPF, les exigences linguistiques, les procédures de fixation des salaires, les opportunités de développement professionnel et de carrière, les pratiques de soutien et de management du personnel, la gestion des licenciements économiques et licenciements directs, la démographie de ces processus et peut-être même les processus d'intégration doivent être soigneusement examinés. Ceci pourrait se faire dans la seconde moitié de cette revue qui se concentrera sur l'identification des lacunes de politique en la matière et sur l'élaboration de solutions.

Pas moins de 34,9% des répondants sont soit en désaccord, soit fortement en désaccord avec le fait que « *cette organisation m'a offert de bonnes et justes perspectives de promotion.* » Les répondants ont identifié les raisons suivantes pour leur manque de bonnes et justes perspectives de promotion :

1. Non considéré-e pour une promotion par les cadres supérieurs : 38,5%
2. Manque d'espace dans le système d'évaluation de la performance du personnel pour discuter ou plaider en faveur d'une progression de carrière : 38,5%
3. Absence de mentorat : 35,4%
4. Manque de reconnaissance pour les savoirs, langues et/ou compétences que j'apporte : 29,2%
5. Manque de soutien ou de parrainage de la part des cadres supérieurs : 29,2%
6. Mes diplômes n'ont pas été jugés appropriés : 16,9%
7. L'on m'a dit que je n'étais pas en adéquation avec le poste : 13,8%
8. Autres, veuillez décrire : 38,5%

Cette liste de raisons sera utile pour identifier d'éventuels « goulots d'étranglement » et « plafonds de verre ». Ici, des analyses multivariées des identités raciales, ethniques, religieuses, de caste, de genre et sexuelles des répondants, de leurs années de travail à l'IPPF ainsi que des bureaux dans lesquels ils/elles travaillent et à quels échelon, nous seront utiles en tant que chercheurs pour être en mesure de mieux identifier tout problème institutionnel éventuel.

C. Protection institutionnelle contre le racisme

Parmi les domaines que nous, chercheurs, devons examiner attentivement, en particulier dans la seconde moitié de notre examen, figurent les mécanismes mis en place par l'IPPF pour se protéger du racisme. Un domaine clé consistera à examiner de près les pratiques et protocoles de Protection de l'IPPF. Bien que l'enquête auprès du personnel montre clairement que les expériences de racisme sont répandues à l'IPPF, on nous a dit qu'un seul incident classé comme racisme a été signalé à l'unité de protection.⁴

Cela dit, 59,1% des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils « *comprennent comment signaler un fait de discrimination raciale, ethnique, religieuse ou castique à l'IPPF* ». Cependant, 20,4% sont soit en désaccord, soit fortement en désaccord sur le fait qu'ils savent comment faire un signalement, soit 1/5 des répondants. 20,4% ne sont ni d'accord ni en désaccord. Par conséquent, 2/5^{ème} ne savent pas ou ne semblent pas être certains s'ils savent ou non comment faire un signalement.

Parmi ces 22% de répondants qui, au cours des 24 derniers mois, ont « vécu un ou plusieurs incidents de discrimination à l'IPPF en raison de la race, de l'origine ethnique, de la religion ou de la caste », la grande majorité d'entre eux/elles (78%) n'ont pas signalé d'incident à l'unité de protection ou à leur responsable/directeur-riche. Cependant, 22% (9 personnes) l'ont fait, dont seule une petite minorité pense que le problème était résolu, tandis que d'autres indiquent qu'il avait continué ou s'était aggravé.

Parmi les 78% qui n'ont pas fait de signalement, seule une petite minorité (6,3%) indique que c'est parce que le problème a pris fin ou a été résolu. Plus de la moitié (62,5%) indique ne pas avoir fait de signalement parce qu'ils/elles ne pensaient pas que leurs problèmes seraient pris au sérieux. 46,9% indiquent ne pas avoir voulu paraître difficiles ou peu coopératif-ve-s. 37,5% craignaient que leur identité ne soit pas gardée confidentielle et 34,4% s'inquiétaient de représailles possibles. 34,4% craignaient pour leur réputation au sein de l'organisation et l'évolution de leur carrière, 31,3% ne pensaient pas que l'organisation les soutiendrait, 31,3% ne savaient pas à qui ni comment faire de

⁴ Réunion Zoom 2021-02-01 avec Vanessa Stanislaw, Dr Neha Kagal et Dr Michael McEachrane

signalement, 25% pensaient que le signalement aurait aggravé les choses, 18,8% ne voulaient pas causer de problèmes au personnel concerné, 15,6% se disaient préoccupés par le non-renouvellement de leur contrat, 15,6% ne voulaient pas revivre cette mauvaise expérience ni ce traumatisme et 6,3% enfin indiquent ne pas avoir fait de signalement parce que l'auteur du délit était parti.

III. Confiance et sentiment d'appartenance à l'IPPF.

L'équipe de recherche a également enquêté sur la confiance et le sentiment d'appartenance à l'IPPF. Les données révèlent qu'un peu plus de la moitié des membres du personnel se sentent en confiance et éprouvent un sentiment d'appartenance à l'IPPF. Par exemple, 53,2% des personnes interrogées sont d'accord ou tout à fait d'accord « *que s'il s'avère que le racisme est un problème dans l'organisation, la direction de l'IPPF prendra des mesures pour y remédier* ». 58,6% ont répondu se sentir « *à l'aise pour discuter du racisme à l'IPPF* ».

De même, 57,5% sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que l'IPPF se soucie de ses employés, 20,5% en revanche étant soit en désaccord, soit fortement en désaccord avec cet énoncé et 22% ni en accord ni en désaccord. Notons que 57,5% est de 12% en-dessous de la moyenne lorsque l'on compare ce résultat à ceux des organisations de défense des droits humains auxquelles Agenda Consulting a posé cette question, notamment Amnesty International, Oxfam International, Plan International, Save the Children International et l'UNICEF. Parmi les répondants qui ont travaillé pour l'IPPF pendant 5 ans ou plus, encore moins, 48%, sont soit d'accord, soit fortement d'accord, avec le fait que l'IPPF se soucie de ses employés.

À la question de savoir si et dans quelle mesure les personnes interrogées estiment appartenir à l'IPPF, les réponses sont en moyenne légèrement plus affirmatives. 60,2% des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils/elles appartenaient à l'IPPF. Seulement 10,8% sont en désaccord ou fortement en désaccord tandis que 29% ne sont ni d'accord ni en désaccord.

Ceux et celles qui ont travaillé pour l'IPPF pendant 5 ans ou plus sont encore plus susceptibles d'éprouver ce sentiment d'appartenance, 63% en moyenne étant d'accord ou fortement d'accord. C'est un contraste assez frappant lorsque l'on compare ce résultat aux 48% de répondants du même groupe qui disent être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que l'IPPF se soucie de ses employés. En d'autres termes, le personnel de l'IPPF semble plus susceptible de penser qu'il appartient à l'IPPF que l'IPPF se soucie de son personnel et ce contraste semble d'autant plus frappant parmi le personnel qui travaille pour l'IPPF depuis 5 ans ou plus.