



Groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR

la Charte 2022 - 2023

I. Contexte

Le droit à la santé a été énoncé pour la première fois dans la Constitution de 1946 de l'Organisation Mondiale de la Santé, mettant l'accent sur l'équité en notant que « la possession du meilleur état de santé susceptible d'être atteint est l'un des droits fondamentaux de tout être humain sans distinction de race, de religion, croyance, condition économique ou sociale. »¹ La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 réaffirment le droit à la santé et incluent une attention particulière à l'équité.²

S'appuyant sur le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint, l'OMS, FP2020, et maintenant FP2030 ont d'avantage articulé l'équité en ce qui concerne la planification familiale (PF). Selon FP2030, l'équité est définie comme « les individus ont la possibilité d'accéder à des informations et à des services de contraception complets et de qualité, sans discrimination, de coercition et de violence. La qualité, l'accessibilité et la disponibilité des informations et des services contraceptifs ne doivent pas varier en fonction de caractéristiques non médicalement indiquées, telles que l'âge, la situation géographique, la langue, l'origine ethnique, le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle, la richesse, la situation matrimoniale ou autre ».³ Ces caractéristiques non médicales sont également connues sous le nom de déterminants sociaux de la santé. Les disparités basées sur les déterminants sociaux peuvent être masquées lorsque l'on

« L'équité est l'absence de différences évitables, injustes ou remédiables entre des groupes de personnes, que ces groupes soient définis socialement, économiquement, démographiquement ou géographiquement ou par d'autres moyens de stratification. « L'équité en santé » ou « l'équité en matière de santé » implique qu' idéalement, chacun devrait avoir une chance équitable d'atteindre son plein potentiel de santé et que personne ne devrait être désavantagé dans la réalisation de ce potentiel. »⁹

¹ Haut Commissariat des Nations Unies des Droits de l'Homme (HCDH); Organisation Mondiale de Santé (OMS). Le Droit à la Santé. Genève: HCDH; 2008. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Factsheet31.pdf>.

² Hardee, K., E. Houghtaling, S. Stratton, I. Askew, I., C. Venkatraman, et al. 2019. Document de travail sur l'équité pour le partenariat sur les pratiques à impact élevé. » Disponible à: <https://www.fphighimpactpractices.org/wp-content/uploads/2020/08/HIP-Equity-Discussion-Paper.pdf>

³ FP2030. Principes relatifs aux droits et à l'autonomisation de la planification familiale. Disponible à: <https://commitments.fp2030.org/principles>.

considère les moyennes nationales, régionales ou mondiales des indicateurs liés à la santé, tels que le taux de prévalence contraceptive ou les besoins non satisfaits en matière de contraception.⁴ Pour s'assurer que les groupes défavorisés peuvent surmonter les obstacles supplémentaires auxquels ils sont confrontés, les programmes doivent examiner les données sur la base des résultats, pour concevoir des programmes qui fournissent des services aussi équitablement que possible. Un nombre croissant de pays et entités travaillent pour fortifier le mesurément de l'équité. Par exemple, FP2030 a mis à jour son cadre de mesurément en 2021 et cite qu'améliorer le mesurément de l'équité en PF est un domaine d'intérêt.⁵ En plus, l'OMS a publié un manuel pour surveiller les inéquités de la santé sexuelle, reproductive, maternelle, infantile, et des jeunes.⁶

L'appel à l'équité dans la PF remonte à la Conférence internationale en 1994 sur la population et le développement (CIPD) au Caire. Comme on l'a souligné en paragraphe 7.3 du programme d'action de la CIPD « toute couple et tout individu a le droit fondamental de décider librement et en toute responsabilité du nombre de ses enfants et de l'espacement de leur naissance, et de disposer de l'information, de l'éducation et des moyens voulus en la matière ». ⁷ L'appel a été repris par les Objectifs du Millénaire pour le Développement, et plus récemment par les Objectifs de Développement Durable, à travers la cible santé (3.7) pour l'accès universel aux soins de santé reproductive et la cible genre (5.6) pour l'accès universel aux droits et à la santé reproductive. Conformément à la CIPD et au Programme d'action de Pékin. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, beaucoup trop de personnes sont encore laissées pour compte et n'ont pas accès à la PF et aux soins de santé reproductive qu'elles souhaitent et dont elles en ont besoin. L'équité en matière de PF/SR ne signifie pas que tous les groupes utilisent la contraception – ou des méthodes de contraception spécifiques – aux mêmes taux. Au contraire, les programmes volontaires de PF/SR se rapprochent de l'équité lorsqu'ils répondent aux valeurs et aux préférences de tous les individus et garantissent l'accès à des informations de qualité en matière de santé reproductive, au choix de méthodes et de produits et à des services de contraception pour ceux qui le souhaitent.⁸

En 2020, l'USAID et le projet Research for Scalable Solutions (R4S) ont coordonné un groupe d'experts en PF pour élaborer un guide de planification stratégique sur l'équité dans la PF, en s'appuyant sur les recommandations formulées par le HIP Technical Advisory Group (TAG) et un document de travail commandé par le TAG. ² Sur la base des résultats d'une analyse du paysage menée en avril 2021 avec

⁴ Nuriye Ortayli et Shawn Malarcher, « Analyse de l'équité : identifier les bénéficiaires des programmes de planification familiale » Études sur la planification familiale 2010 ; 41[2] : 101–108

⁵ FP2030. FP2030 Measurement Framework. Disponible à : <https://fp2030.org/sites/default/files/Data-Hub/Framework-20220603-EXTERNAL.pdf>.

⁶ Organisation mondiale de la santé. « Suivi des inégalités en matière de santé sexuelle et reproductive et de santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et de l'adolescent : Manuel pratique ». Geneva: 2022. Disponible à : <https://www.who.int/fr/publications/i/item/9789240042438>.

⁷ Fonds des Nations Unies pour la population. Programme d'Action adopté à la Conférence Internationale sur la Population et le Développement Le Caire, 5–13 September 1994. Disponible à : <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ICPD-PoA-Fr-FINAL.pdf>.

⁸ Créer un accès équitable à des informations et des services de planification familiale de haute qualité : un guide de planification stratégique. Washington, DC : Initiative des pratiques à impact élevé ; 2021. Disponible à partir de : https://www.fphighimpactpractices.org/wp-content/uploads/2021/08/Equity_SPG_FR.pdf.

⁹ Organisation mondiale de la santé. « Équité en santé ». Disponible à : <https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health>.

plusieurs communautés de pratique (COP) travaillant dans le domaine de la PF/SR, ainsi que de l'émergence de plusieurs groupes de travail sur l'équité au niveau national. R4S et l'USAID ont déterminé qu'il y avait une opportunité d'établir un groupe de travail qui pourrait fournir des ressources et un espace aux parties prenantes de la PF pour coordonner et collaborer autour de l'équité dans les programmes de PF/SR. Le groupe de travail sera appelé le Groupe de travail sur l'équité en matière de planification familiale/santé reproductive (ci-après dénommé le Groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR).

II. Objectif du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR

Le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR servira de vitrine pour l'équité en matière de PF/SR afin de faire progresser le leadership éclairé et de favoriser la collaboration ainsi que l'apprentissage et l'échange entre pairs. Ce groupe n'est pas destiné à dupliquer le travail des groupes de travail au niveau des pays, mais plutôt à rassembler des informations au niveau mondial et à servir de ressource pour les équipes au niveau des pays. La performance du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR sera évaluée tous les deux ans. Les priorités du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR comprennent :

1. Développer un consensus autour, faire progresser et promouvoir une compréhension mutuelle et universelle de l'équité en matière de PF/SR en établissant et en partageant des définitions et des mesures communes.
2. Identifier les lacunes dans l'équité sur la base de connaissances sur la PF/SR et chercher à combler ces lacunes en facilitant le partage des connaissances entre les organisations, les gouvernements, y compris les ministères de la santé en synthétisant et en diffusant largement la recherche, les évaluations de programmes, les leçons apprises, les approches fondées sur des données probantes, et d'autres outils et ressources à mesure qu'ils apparaissent.
3. Développer de nouvelles ressources et outils pratiques pour guider l'adoption d'approches fondées sur des preuves dans la collecte de données de routine et non standard, afin de faire progresser l'équité en matière de PF/SR dans le monde entier.

Le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR est guidé par un comité de pilotage nommé (voir ci-dessous pour plus de détails) qui propose des objectifs et des stratégies clés pour le groupe de travail. Le comité de pilotage (CP), ou le sous-comité désigné, élaborera un plan d'action de deux ans qui souligne les buts et jalons que le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR va accomplir.

III. Des principes directeurs

Le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR respectera les principes directeurs suivants.

- Prioriser les perspectives et les besoins au niveau national.

- Organisez des réunions virtuellement, ou avec une option virtuelle, pour promouvoir une large participation à travers le monde.
- Accorder une attention particulière aux solutions locales et aux interventions locales.
- Encourager la participation des groupes socialement exclus, y compris les représentants d'organisations axées sur les jeunes.
- Encourager l'échange « Sud-à-Sud » de connaissances, d'apprentissage et d'expériences.

IV. Gouvernance

Le groupe de travail sur l'équité est gouverné par un comité de pilotage de jusqu'à 11 membres, dont 2 seront co-présidents. Le groupe de travail sur l'équité est aussi soutenu par un secrétariat, qui est responsable pour assurer le fonctionnement administratif du groupe de travail.

Comité de Pilotage

Le comité de pilotage sert d'organe de direction et de surveillance du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR. Le comité de pilotage établit la vision à long terme du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR et fournit des conseils, des recommandations et une gestion des activités du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR. Les responsabilités supplémentaires incluent l'engagement et le recrutement de nouveaux membres, l'évaluation et la supervision des activités du groupe de travail, la révision et la mise à jour de cette charte, développement des plans d'actions, et la garantie de l'inclusivité et de la transparence au sein du groupe de travail.

Lors de la création du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR, le comité de pilotage élaborera la charte et un plan d'action de deux ans décrivant les objectifs et les jalons que le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR atteindra. Un maximum de 11 membres composera le comité de pilotage. Au moins la moitié des membres seront des représentants de l'hémisphère sud (les pays à revenu faible, à revenu moyen inférieur, ou à revenu moyen supérieur comme classifié par le [Banque mondiale](#)), dont au moins un représentant un pays doté d'un groupe de travail sur l'équité au niveau national. De plus, les groupes socialement exclus seront représentés, y compris au moins un représentant des jeunes. L'USAID et le Secrétariat inviteront les membres à rejoindre le Comité de pilotage sur la base (1) de l'expérience de la programmation, de la politique et de la recherche en matière de PF/SR, (2) de l'expérience et/ou de l'intérêt démontré pour les questions d'équité, (3) de l'expérience directe dans la mise en œuvre de soutien aux programmes de PF / SR dans les pays du Sud, (4) expérience de travail avec les jeunes sur la santé reproductive, les droits et l'équité (de préférence, mais pas obligatoire). Les membres du comité de pilotage serviront des mandats de deux ans avec l'option de les prolonger de deux ans. Aux réunions du comité de pilotage, un quorum pour prendre des décisions sera 2/3 du comité de pilotage. Si un quorum est présent, les décisions exigent un vote à la majorité simple des membres du comité de pilotage qui sont présents à la réunion.

Co-présidents

Deux membres du CP seront co-présidents. Leurs responsabilités principales incluent le développement des agendas des réunions, présider les réunions, faciliter consensus parmi le GTE, et fournir le leadership. Pour plus de détails sur les responsabilités, la sélection, et les mandats des co-présidents, veuillez regarder l'Annexe 1.

Secrétariat

Le secrétariat est principalement responsable de soutenir le CP, les co-présidents, et le fonctionnement administratif du groupe de travail de l'équité. Pour plus de détails sur les responsabilités, la sélection, et les mandats du secrétariat, veuillez regarder l'Annexe 1.

V. Composition du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR

Une large représentation et l'inclusivité sont des éléments essentiels du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR. En tant que tel, le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR vise à représenter un large éventail de connaissances, d'expériences, de perspectives et de pays. L'adhésion au groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR sera ouverte à toute personne intéressée à se joindre. Il est prévu que les membres seront composés d'un groupe multidisciplinaire de responsables de la mise en œuvre, de chercheurs, de donateurs et d'acteurs communautaires au sein des secteurs de la santé publique mondiale et du développement international.

VI. Rôles et responsabilités des membres du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR

Les responsabilités de tous les membres incluent:

- Participer aux réunions et événements du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR, virtuellement ou en personne.
- Contribuer aux domaines techniques, aux tâches et aux produits livrables pour le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR.
- Assurer la représentation et l'approbation au nom de son organisation.

VII. Ressources

Chaque membre du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR sera responsable de couvrir son temps, ses efforts et ses dépenses ou ceux de son représentant liés à sa participation aux téléconférences, aux réunions en personne et à d'autres activités, sauf accord contraire. Les membres du comité de pilotage et les membres généraux qui participent activement à un sous-comité peuvent être éligibles pour une rémunération du secrétariat. La rémunération peut être offerte en deux catégories : « temps » et « dépenses de fonctionnement ». Les bénéficiaires de l'indemnisation seraient en grande partie des participants qui font partie d'organisations non gouvernementales (ONG) situées dans les pays du Sud. Les participants des ONG internationales ne sont pas éligibles à une compensation lorsque leur temps peut être facturé à un projet financé. L'USAID et le Secrétariat évalueront le niveau de l'allocation en fonction de la fréquence des réunions du comité de pilotage et de la charge de travail prévue en dehors des heures de réunion. L'allocation maximale serait de 200 USD/mois par participant éligible - 100 USD pour son temps et 100 USD pour les frais de fonctionnement (taxis, frais de téléphone, etc.). Les factures ne sont pas nécessaires. L'USAID et le Secrétariat utiliseront la classification de la

Banque mondiale des pays à revenu élevé, intermédiaire et faible pour structurer une approche pour l'indemnisation.

VIII. Communication

Le groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR communiquera par courriel, vidéo et/ou téléconférence, avec des réunions en personne organisées au besoin. La plateforme préférée pour les réunions virtuelles est Zoom. Une traduction simultanée vers le français et d'autres langues au besoin, sera fournie pour les téléconférences, ainsi que la traduction des documents clés. Une liste de diffusion et un espace de partage de documents seront mis en place et gérés par le secrétariat pour favoriser la communication.

IX. La revue

Cette charte sera révisée au moins une fois par an, ou plus souvent si nécessaire. Les critères du comité de pilotage, les critères d'adhésion, les principes directeurs, les ressources, les communications et les autres sections seront révisés au besoin.

X. Le financement

Certains aspects du groupe de travail sur l'équité en matière de PF/SR, y compris la fonction de secrétariat et les indemnités de participation, sont financés par l'USAID dans le cadre du projet R4S. Cette charte sera modifiée pour refléter le financement futur, le cas échéant.

Annexe 1: Co-président et Secrétariat Termes de références 2022-2023

I. Introduction

Le groupe de travail sur l'équité (GTE) en matière de PF/SR est gouverné par un comité de pilotage (CP) de jusqu'à 11 membres, dont 2 seront co-présidents. Les responsabilités principales des co-présidents incluent développer les agendas des réunions, présider les réunions, faciliter consensus parmi le GTE, et fournir le leadership. Le GTE est aussi soutenu par le secrétariat. Le secrétariat est principalement responsable pour soutenir le CP, les co-présidents, et le fonctionnement administratif du GTE.

II. Co-chairs

Responsabilités des co-présidents

Les deux co-présidents vont décider ensemble comment ils vont répartir les responsabilités suivantes. Ils peuvent les répartir selon leurs compétences, intérêts et/ou disponibilités. Les co-présidents sont attendus de dédier un minimum de 6 jours par année au GTE. On demande les co-présidents de préciser

leurs responsabilités et de partager le résumé avec le CP et GTE si c'est approprié. Toutes les responsabilités vont être soutenu par le secrétariat.

1. Développer les agendas des réunions du CP et le GTE avec la contribution des membres du CP et le secrétariat
2. Présider les réunions du CP et le GTE
3. Faciliter le partage des informations entre les membres du CP et le GTE
4. Fournir la direction technique aux équipes de travail dans le GTE selon le besoin
5. Faciliter la communication externe et l'engagement pour promouvoir les objectives du GTE
6. Encourager et guider la prise de décisions par voie de consensus du CP et le GTE
7. Coordonner les fonctions administratives avec le secrétariat
8. Soutenir le processus de l'élection pour les nouveaux secrétariats et le processus de recrutement des nouveaux membres du CP
9. Assurer que tout le travail et fonctionnement du GTE est mener conformément à la chartre

Nomination des co-présidents

Tous les membres du GTE CP sont admissibles d'être un co-président. Les co-présidents seront désignés par un processus d'élection. Les membres du CP peuvent se proposer eux-mêmes ou désigner un autre membre de leur choix. Le secrétariat comptera les votes. Seulement les membres du CP peuvent voter pour les co-présidents, et chaque membre du CP aura un vote.

Mandats et Démissions

Quand ils sont désignés, les co-présidents exerceront des mandats de 2 années. Les co-présidents peuvent se présenter comme candidat pour une deuxième fois, pour un autre mandat de 2 années.

Les co-présidents peuvent démissionner à tout moment. Pour démissionner, il faut envoyer une lettre de démission par écrit au secrétariat.

III. Secrétariat

Responsabilités du Secrétariat

Le secrétariat est responsable pour le fonctionnement administratif général du GTE. Les responsabilités du secrétariat incluent :

1. Soutenir les co-présidents pour développer les agendas des réunions, avec la contribution des membres du CP
2. Coordonner l'organisation des réunions (e.g., envoyer les invitations, organiser les liens de Zoom, organiser pour les services d'un interprète préparer les documents pour les réunions, rédiger le compte-rendu des réunions, et fournir autre soutenu au besoin)
3. Faciliter le recrutement et suivi de l'ensemble des membres
4. Soutenir la communication interne et externe, et l'échange de connaissance en établissant une liste de diffusion électronique ou des autres ressources au besoin
5. Soutenir l'élection et le parcours d'intégration des co-présidents
6. Suivre les calendriers pour les tâches et la production du GTE

Nomination du Secrétariat

FHI 360 sera le secrétariat inaugural. Ensuite, le secrétariat sera nommé dans un processus d'élection. A cause de la nature des responsabilités et les ressources nécessaires dans ce rôle, les secrétariats seront des organisations, et pas les individus. L'organisation qui est le secrétariat doit avoir au moins un représentant dans le GTE. Les membres du GTE peuvent nommer leur propre organisation ou une autre organisation de leur choix. Les co-présidents compteront les votes.

Mandats et Démissions

Quand il est désigné, le secrétariat exercera un mandat maximum de trois années. Le secrétariat peut démissionner à tout moment. Cependant, dans l'intérêt de maintenir le fonctionnement du GTE, on demande qu'un préavis de 60 jours est donner. Pour démissionner, un représentant du secrétariat doit envoyer une lettre démission par écrit aux co-présidents.