

**Conseil d'administration  
17-18 novembre 2020**

**En référence au  
point 2 de l'ordre du jour**

**Point à l'ordre du jour : Rapports de la Présidente et du Directeur général  
au Conseil d'administration**

Cette année a vu tant de chaos, d'épreuves, de souffrances et de pertes qu'il est difficile de comprendre. La crise due à la Covid19 a exposé et amplifié les problèmes tout en mettant en lumière d'innombrables formes d'inégalités. La facture colossale de la lutte contre le virus et la perte d'activité économique induite vont générer de nombreuses difficultés, le fardeau retombant souvent sur les plus vulnérables.

La Covid a frappé à notre retour d'une Assemblée générale transformationnelle à Delhi. Nos volontaires de première ligne et nos collègues des AM avaient déjà beaucoup donné. Cependant cette crise est devenue un catalyseur et un aiguillon supplémentaires et elle nous fait prendre conscience de l'urgente nécessité du changement. À la fin de cette réunion du Conseil, l'IPPF aura :

1. Terminé la réforme de sa gouvernance mondiale et régionale, avec de nouveaux règlements et règlements de procédure ; la réforme donnant par ailleurs lieu à la mise en place du nouveau Conseil d'administration et des Comités du CA, tous les cinq diversifiés et établis sur la base des compétences de leurs membres. Donc des organes de décision plus agiles, transparents et professionnels, moins sensibles aux conflits d'intérêts et aux abus de pouvoir.
2. Approuvé un nouveau modèle d'allocation des financements de base non restreints, transformant ainsi radicalement notre modèle actuel qui n'avait pas bougé depuis 1997. En conséquence, l'allocation des ressources sera plus en phase avec les besoins actuels, plus transparente et plus prévisible, tout en laissant de l'espace pour accélérer les priorités stratégiques et répondre rapidement aux besoins en SDSR pendant les crises humanitaires.

3. Créé un Secrétariat unifié et restructuré. Nous sommes parvenus à trouver des gains d'efficacité, réduire les coûts, mettre davantage de nos ressources de base à la disposition des AM et clarifier les responsabilités.
4. Approuvé un budget global, non restreint et restreint, qui pour la première fois concerne l'ensemble du Secrétariat. Il s'agit d'une étape clé dans la création de conditions pour une meilleure surveillance par la gouvernance, une meilleure priorisation opérationnelle et une meilleure gestion des risques.
5. Nous avons mis en place des politiques de protection et des systèmes de gestion des incidents (*SafeReport*), réagissons de manière plus décisive aux incidents signalés et faisons tout pour lutter contre la dynamique de pouvoir qui les rend possibles.

Maintenir le moral et le bien-être du personnel du Secrétariat lors de ces changements externes et internes fut compliqué. Nous apprécions profondément le remarquable engagement de nos collègues et nous nous sentons mieux préparés à soutenir les AM qui auraient été encore plus durement impactées si ces changements n'avaient pas eu lieu. Certes la sortie de la région de l'Hémisphère occidental (WHR) fut un choc ; mais la loyauté manifestée par les AM qui demeurent membres de l'IPPF et la possibilité de façonner un nouvel avenir dans la région ont préservé la bonne humeur de nos collègues.

Les réformes, et même la séparation d'avec WHR, n'ont pas eu d'incidence sur le soutien de nos donateurs et nous demeurons dans une position de financement remarquablement solide. Cependant, depuis notre dernière réunion, notre secteur se trouve confronté à des défis supplémentaires. Vous l'aurez constaté vous-mêmes dans vos communautés, la confiance dans l'aide et le développement est de plus en plus compromise, des débats conflictuels sur des questions d'importance (le racisme, l'exclusion, la violence sexuelle, les discriminations) se déroulant en continu sur les réseaux sociaux. L'IPPF travaille de manière proactive avec un leader de la lutte contre le racisme afin que nous puissions nous confronter à notre héritage et nous vous exhortons, vous administrateurs et administratrices, à vous joindre à nous dans ce dialogue, un dialogue dans lequel nous demanderons à nos donateurs de s'engager également en tant que partenaires.

Finalement, notre capacité à nous adapter à ce paysage changeant, et éventuellement à nous reconstruire après la pandémie, nous offre une occasion unique de conclure notre processus de changement et de créer une IPPF plus

percutante, plus durable et qui offre également un meilleur espace de travail. Nous devons prôner et participer à un effort de reconstruction qui met en œuvre des stratégies fortes pour faire face à la crise climatique (voir la nouvelle politique proposée à fins d'approbation), qui réduit la fracture numérique et qui veille à ce que les systèmes de santé formels offrent des soins de santé centrés sur la personne. Un monde plus égalitaire où l'amour et l'intimité sont au centre d'un triangle parfait de santé sexuelle, droits sexuels et plaisir sexuel pour toutes et tous, partout dans le monde.

Certes la voie de la réforme s'est avérée difficile, mais les principaux piliers de cet objectif ont été largement atteints, des domaines critiques et des opportunités ayant été identifiés pour compléter cet agenda. Il est impossible de justifier le racisme en Amérique ou la brutalité policière au Nigéria ou encore de trouver du sens à une pandémie mondiale. Nous pouvons perdre espoir et nous fragmenter. Ou nous pouvons nous unir et saisir ce moment pour compléter la transformation de l'IPPF. Avec vous, nous nous engageons pour la transformation. D'ici la fin de l'Assemblée générale de 2022, nous devons :

1. Avoir réalisé la réforme de la gouvernance au niveau des AM. La réforme, mondiale et globale, doit inspirer des changements courageux et radicaux au niveau national là où des configurations de gouvernance obsolètes entraînent une performance et une pérennité sous-optimales. Agir de manière décisive si et quand les choses n'avancent pas.
2. Cadre stratégique. La communauté trouvera intérêt à utiliser le processus d'élaboration de stratégie de l'IPPF pour se réunir, oser, affronter et repenser - ré-imaginer - la santé et les droits sexuels et reproductifs pour toutes et tous au-delà du seul « choix », de métriques dépassées et du cadre de la CIPD. Un voyage dont l'IPPF émerge en tant que facilitateur reconnu et leader d'opinion. Un voyage qui rassemble toujours les AM et qui reconnaît la multiplicité des voix tout en demeurant sensible aux expériences changeantes, au langage et à la construction en cours de la Fédération.
3. La pandémie a révélé des vulnérabilités critiques et mis en lumière les inégalités et privilèges raciaux et de genre et comment leur intersectionnalité affecte l'accès à la santé et les résultats en matière de santé. Pire encore, elle a révélé des décennies de posture des pays du nord -autorités autoproclamées sur les questions de santé mondiale – à un moment où les

États-Unis et de nombreux gouvernements européens n'ont même pas réussi à maîtriser la pandémie. Elle a décimé les moteurs des soins de santé du XXe siècle - hôpitaux et cliniques - tout en accélérant les moteurs du XXIe : technologies de l'information, santé en ligne et soins auto-administrés. La pandémie a forcé certaines AM à repenser la façon dont elles fournissent leurs services et nous ne pourrions pas revenir au monde d'avant. Le financement stratégique à l'appui de celles et ceux qui progressent plus rapidement pour garantir l'accès à l'avortement médicamenteux doit être envisagé dans ce contexte, mais la transformation doit être beaucoup plus profonde afin que nous puissions suivre le rythme des organisation-sœurs des SDSR.

Nous devons embrasser notre potentiel et devenir le principal prestataire de services de SSR de la société civile lors de crises humanitaires. Le Flux 3 récemment approuvé, et l'intégration du pôle humanitaire du Secrétariat qui a participé à l'effort de restructuration, seront des atouts majeurs et doivent être dûment exploités.

4. Nous devons avoir fourni un soutien mesurable aux AM qui défendent les éléments les plus stigmatisés des SDSR. L'opposition aux droits sexuels et reproductifs gagnant du terrain, nous devons renforcer notre *Agenda commun du plaidoyer* et c'est ainsi que nous avons utilisé des récits gagnants et poussé nos efforts de création de mouvements dans nos centres de référence.
5. Nous serons parvenus à améliorer de façon mesurable les indicateurs de segmentation et d'engagement des jeunes. Soyons plus diligent pour impliquer les populations cibles dans le design de nos services, et en particulier en tant que leaders, programmeurs, défenseurs et éducateurs dans les AM, le Secrétariat (personnel) et la gouvernance. Le pouvoir est partagé, les contributions sont valorisées et les idées, points de vue, compétences et forces sont intégrés aux stratégies, politiques et mécanismes de financement de sorte que l'organisation affecte la vie et les communautés des populations cibles.
6. En tant qu'employeurs, les membres de notre personnel, dans toute leur diversité, doivent voir l'IPPF comme un lieu où il est possible de faire la différence, prospérer, être en sécurité et faire progresser leur carrière ; mais

pas comme un « travail à vie » où s'institutionnaliser. En termes de promotion de l'égalité des genres, nous occupons une position de grande responsabilité que nous devons utiliser pour lutter contre l'iniquité sous toutes ses formes. Au cours des 12 derniers mois, nous avons développé un CA et une équipe de direction plus diversifiés (par exemple, pour la première fois des femmes dirigent les régions de l'Afrique et du Monde arabe) mais nous n'avons pas encore de culture qui nous permettrait de comprendre si les communautés marginalisées sont pleinement représentées, et nous n'avons pas encore eu de vraie discussion sur ce que signifie la diversité à l'IPPF ; cependant grâce à l'Assemblée générale, cela se diffuse dans notre gouvernance et notre management .

Polarisation politique et confiance réduite dans les institutions et les dirigeants sont en passe de devenir monnaie courante à l'échelle mondiale, non seulement dans l'opposition, mais chez nos collègues, comme nous l'avons noté ci-dessus. Nous nous trouvons à un rare tournant de notre histoire, une fracture historique à partir de laquelle nous aurons un « avant » et un « après » pendant des générations. Quel est notre rôle, en tant que leaders en cette période difficile ? Il ne s'agit pas tant d'une décision sur des propositions de politiques individuelles que d'une décision sur quelle réalité dans laquelle, collectivement, nous décidons de vivre.

FIN