

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

En référence au  
point 6 de l'ordre du  
jour

**Point à l'ordre du jour : SECURITE CULTURELLE, ANTIRACISME, POUVOIR ET  
AIDE**

**Résumé**

Ce papier présente le contexte et les grandes lignes du ***Programme d'action : l'antiracisme à l'IPPF.***

D'une part, le programme reconnaît que l'IPPF se comprend comme faisant partie d'un écosystème de l'aide façonné par les forces du colonialisme et du racisme et d'autre part il œuvre afin de veiller à ce que celles-ci ne soient pas reproduites ou perpétuées par l'organisation. Comprendre cela et y mettre fin est essentiel à la préservation de l'intégrité, de l'efficacité et de la pertinence de l'IPPF.

Ce programme reconnaît que l'IPPF n'est pas immunisée contre son environnement externe et, qu'ensemble nous prendrons des mesures proactives en vue de faire *une différence mesurable* avant de lancer notre nouveau cadre stratégique.

**Contexte**

Le meurtre de George Floyd a déclenché le désespoir et l'indignation, a accéléré le mouvement ***Black Lives Matter*** et a ravivé les questions existantes sur le rôle que le racisme systémique et institutionnel a envers les personnes qui travaillent et bénéficient du développement international, aucune organisation [de développement international] n'étant à l'abri. Les questions persistantes sur l'abus de pouvoir et la suprématie blanche dans le secteur du développement international restent sans réponse, comme nous l'avons vu avec #aidtoo et #metoo.

De nombreux collègues de l'aide et du développement ont depuis longtemps pris conscience que leurs expériences sur le lieu de travail n'étaient pas isolées et ils/elles ont réintégré l'intersectionnalité en tant que cadre inclusif porté par des activistes, créant un rythme en ligne d'expériences vécues.

Cependant, une frustration silencieuse sourd chez les activistes et les organisateurs de terrain devant l'absence de concrétisation des promesses d'une répartition plus équitable du pouvoir - ou même d'un lieu de travail plus sûr. Dans notre secteur, les jeunes - qui ont grandi avec Internet - ne sont pas en mesure d'identifier un dispositif plus juste pour éradiquer la violence raciale - ou d'autres formes de violence - sur leur lieu de travail. Comme nous l'avons vu avec le (mauvais) traitement public de plusieurs plaintes, la *cancel culture* (*culture d'annulation ou culture du boycott*) en ligne semble être préférée à un processus interne. Cet activisme a pour conséquence involontaire qu'il devient de plus en plus difficile pour

nous-mêmes et pour le public de distinguer la gravité et l'ampleur entre diverses situations ; et ceci nuit sérieusement à la réputation de l'agenda des DSSR.

Malgré cela, aucun plan intégré n'est proposé pour rendre nos organisations moins racistes. Pour partager le pouvoir. Aucun indicateur ou objectif qui rendrait possible une transition de pouvoir.

Dans le même temps, ce qui est apparu clairement pendant l'élaboration de ce programme, c'est à quel point l'apprentissage fondamental est nécessaire et à quel point il est important que nous trouvions un accord commun sur les étapes du programme - tant pour notre équipe de direction que pour notre personnel, nos administrateurs et nos volontaires. Pour tout le monde. Dans cet esprit, nous vous demandons, à vous en tant qu'administrateur-rice-s, de nous accompagner avec humilité afin de ne blesser personne ; afin d'être à même d'écouter ce que nous n'entendons pas correctement et de corriger le tir ensuite, et afin d'évoluer et de progresser - des progrès mesurables, durables, reconstituants.

### **Le programme d'action : l'antiracisme à l'IPPF**

Le programme va contribuer à créer un environnement dans lequel chacun et chacune au Secrétariat se sent respecté-e, en sécurité, bienvenu-e et inclus-e. Il sera au service de la lutte contre le racisme sur le lieu de travail, ses causes et ses modes d'expression, afin de garantir une culture d'égalité et de non-discrimination.

Plus généralement, le programme va examiner les relations du Secrétariat avec les AM, les volontaires, les prestataires de services et les bénéficiaires ; il examinera également l'engagement de celui-ci en faveur des droits en matière de santé de la reproduction, des droits des femmes et de l'aide au développement.

Le programme va permettre au Secrétariat unifié de l'IPPF d'incarner les valeurs que sont celles d'honorer et de promouvoir la dignité de la personne humaine ainsi que l'égalité et la non-discrimination dans tous les aspects de son action - y compris en matière de recrutement de nouveaux talents et de rétention du personnel actuel -, dans ses relations avec les associations membres et les prestataires de services, et en matière d'autonomisation de la femme dans les pays en développement.

Ce programme va mettre au point une évaluation de la culture organisationnelle et des pratiques de l'IPPF et proposer des recommandations pour créer un changement organisationnel durable qui soit également lié à sa mission et à son action sociale. Ce travail va prôner un dialogue axé sur les solutions à propos de la manière dont le Secrétariat peut devenir un employeur plus sûr et plus inclusif ; une force positive pour l'autonomisation des femmes et de leurs communautés dans les pays en développement ; ainsi que, le cas échéant, la transformation des relations inégales et biaisées entre le personnel, entre le bureau de Londres et les bureaux régionaux, entre le Secrétariat et les AM, entre les prestataires de services et les bénéficiaires, entre l'IPPF et pays en voie de développement ; et ainsi, mieux aligner les comportements organisationnels et les résultats programmatiques avec nos valeurs et notre mission.

### **Equipe du projet**

**M le Dr Michael McEachrane** va prendre en charge cette mission dans le cadre de la solution 6 : Développer les leaders, stimuler la culture (Initiative 6.1, Réforme de la gouvernance et du Secrétariat). Michael a de solides antécédents en matière de recherche sur l'antiracisme et d'expérience des ONG. Il sera épaulé par une équipe d'experts en cours de constitution en étroite collaboration avec le groupe de travail.

Parmi les membres du Groupes de travail :

- **Représentant-e-s des AM** : *Dona da Costa Martinez*, DE, Family Planning Association of Trinidad and Tobago, et *Subhash Chandra Shrestha*, DE, Family Planning Association of Nepal
- **Equipe de direction** : *Mariama Daramy-Lewis*, Directrice, Division Personnel, Organisation et Culture, *Mina Barling*, Directrice de la Division des relations extérieures, et *Evelyne Petrus-Barry*, Directrice de la Région Afrique de l'IPPF
- **Représentant de l'association du personnel**
- **Seri Wendoh**, Haute conseillère technique, Genre

### Livrables

1. Un **audit** sur les progrès de l'IPPF en matière de racisme et de lutte contre le racisme (antiracisme)
2. S'appuyant sur cet audit, un **rapport avec recommandations**.

#### **1. Audit**

L'audit sera réalisé à l'aide de divers dispositifs :

- **Un atelier d'apprentissage préalable à l'enquête** pour en savoir plus sur les concepts fondamentaux comme le racisme institutionnel et structurel, ainsi que la micro-agression, les biais cognitifs implicites et l'intersectionnalité, et l'héritage du colonialisme dans le développement international.
- **Enquêtes auprès du personnel, des AM, des prestataires de services (volontaires compris) et des bénéficiaires des services**. Ces enquêtes seront anonymes et confidentielles. Elles seront co-conçues, administrées, collectées et analysées statistiquement par une tierce partie. Elles traiteront de la culture institutionnelle, du racisme, de la dynamique de pouvoir, des micro-agressions, des biais cognitifs implicites et de l'intersectionnalité (et leurs impacts).
- **Entretiens individuels** avec le personnel, les AM, les prestataires de services et les bénéficiaires afin d'avoir une réflexion approfondie et une vision de l'IPPF d'un point de vue antiraciste, relations de pouvoir comprises.

Cette phase du projet sera terminée d'ici le premier trimestre 2021. Les résultats et l'analyse préliminaire seront diffusés lors **d'ateliers de débriefing** (probablement un par bureau) au cours desquels auront lieu des conversations axées sur l'émergence de solutions. Nous étudions également la possibilité d'une enquête finale confirmant une différence mesurable en matière de sécurité culturelle et d'inclusion, en vue d'une réduction mesurable du racisme.

## **2. Rapport avec recommandations**

Il y aura un examen complet des documents directeurs, des règlements et règlements de procédure, des politiques, des protocoles, des programmes et des projets de l'IPPF sur le lieu de travail au cours des cinq dernières années afin d'identifier les lacunes et améliorations possibles. Seront également couverts les dispositifs de surveillance/suivi et de responsabilité ainsi que les principes de programmation, de plaidoyer et de communication.

L'IPPF fera l'objet d'un examen complet afin de déterminer si l'héritage historique du colonialisme, du racisme et du pouvoir se retrouvent dans l'organisation. Lorsque et si c'est le cas, ils devront être clairement identifiés. Dans le cadre de cet examen nous prendrons en compte le fait que des paramètres comme l'origine ethnique et sociale, le genre, la nationalité et les positions de pouvoir au sein de l'organisation, ainsi qu'entre l'organisation et le monde extérieur, peuvent se croiser et nuire alors à la dignité humaine, aux droits et à la non-discrimination.

Les résultats en termes d'amendements institutionnels émergeront en fonction des besoins de l'IPPF, et il en sera débattu au sein du groupe de travail ainsi qu'avec les parties prenantes et pendant les ateliers.

### **Action requise**

- Le Conseil d'examiner et de discuter du programme d'action sur l'antiracisme
- Le Conseil, en tant que partie prenante clef, de faire des commentaires sur l'antiracisme à l'IPPF - y compris sur les étapes clefs - en vue d'une responsabilité partagée de ces dernières.

FIN