

Conseil d'administration  
22-23 septembre 2021

En référence au  
point 5 de l'ordre du jour

## **Programme d'action contre le racisme**

### **Réponse de la Direction au rapport**

#### **Historique**

Le meurtre de George Floyd a suscité le désespoir et l'indignation, accéléré le mouvement Black Lives Matter et relancé les questions existantes sur le rôle du racisme systémique et institutionnel sur les personnes qui travaillent dans le développement international et en bénéficient, aucune organisation n'étant à l'abri.

Un groupe de militantes et militants engagé-e-s et courageux-ses au sein de l'IPPF, dont beaucoup faisaient partie du groupe de pilotage sur le genre, a lancé un mouvement interne en s'adressant à leurs collègues, y compris à l'équipe de direction, avec pour engagement de susciter une conversation et de réaliser un changement institutionnel.

Lors de la réunion du Conseil d'administration (CA) de novembre 2020, l'IPPF prit la décision de s'engager de manière proactive dans un programme d'action contre le racisme. Cette décision fut prise en reconnaissance du fait que l'IPPF se comprend comme faisant partie d'un écosystème d'aide (APD) façonné par les forces du colonialisme et du racisme et qu'elle s'est engagée à veiller à ce que ces forces ne soient pas reproduites ou perpétuées par et au sein de l'organisation. Cette compréhension est essentielle à l'intégrité, l'efficacité et la pertinence de l'IPPF.

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

Le processus de création de ce programme a révélé l'importance de l'apprentissage fondamental et la nécessité d'un accord commun sur les étapes essentielles. C'est dans cet esprit que nous nous sommes engagés à réaliser des progrès significatifs - des progrès qui seraient mesurables, durables et réparateurs.

Pour y parvenir, l'équipe de direction a décidé de puiser dans les fonds non dépensés de la Solution 6 et de faire appel à des consultants externes afin de produire un programme d'action. Un groupe de travail composé d'acteur-riche-s du changement engagé-e-s s'est mis au travail malgré des circonstances difficiles et très tendues. Un-e responsable de programme a été engagé-e pour superviser ce travail que par ailleurs elle/il poursuivra lors de la deuxième phase du programme d'action.

Le 8 juillet 2021, un rapport contenant d'importantes recommandations fut remis à l'équipe de direction et au groupe de travail qui convinrent d'un délai de deux semaines pour digérer le rapport, rapport qui par ailleurs donnait à réfléchir, et pour que l'équipe de direction puisse envisager sa réponse. Le présent document est cette réponse.

## **Position et valeurs de l'IPPF**

L'IPPF s'est engagée à être une organisation antiraciste. Nous pensons qu'il ne s'agit pas seulement de s'abstenir d'agir de manière discriminatoire, mais aussi de prendre des mesures pratiques et positives pour démanteler l'impact du racisme existant et systémique au sein de notre Secrétariat. C'est pourquoi nous nous sommes engagé-e-s sur un programme d'action pluriannuel.

Nous pensons que le respect de cet engagement nécessite des actions et un activisme dans l'ensemble du Secrétariat afin que le personnel et les volontaires puissent s'épanouir dans un environnement de travail exempt de discrimination, de préjugés et de marginalisation. L'IPPF va donc procéder dans l'esprit d'une organisation qui désapprend.

Cela signifie que nous reconnaissons qu'une déclaration peut être inadéquate et, pour cette raison, nous proposons un dialogue interne plus approfondi en amont de l'Assemblée générale de l'IPPF au cours de laquelle une déclaration sera ratifiée par l'ensemble de notre Fédération.

## **Réponse de la Direction**

L'équipe de direction a pris une décision proactive pour guider l'organisation à travers ce programme d'action et elle accueille favorablement le rapport. Elle conserve également la même ambition et les mêmes aspirations pour la phase 2, après un incroyable et souvent difficile voyage d'apprentissage au cours de la phase 1.

Nous avons reçu le rapport le 7 juillet et avons lu et réfléchi à son contenu – souvent dur et conflictuel – et aux récits qu'il contient, des récits qui interrogent et qui sont l'expérience vécue de nos collègues. L'équipe de direction elle-même est un groupe très diversifié, qui a nourri certains contenus du rapport et dont certain-e-s d'entre nous ont apporté leurs propres vécus du racisme. Nous voulons procéder d'une manière qui tienne compte des traumatismes — nous voulons que notre réponse soit positive et sûre et qu'elle induise un changement collectif. Nous avons examiné toutes les recommandations et dans certains domaines clés avons décidé qu'elles n'allaient pas assez loin. Après délibération, nous avons ajouté d'autres recommandations destinées à faire progresser l'organisation.

Nous nous sommes engagé-e-s à cocréer une approche institutionnalisée et systémique, qui reconnaît la diversité du Secrétariat et qui s'interconnecte avec notre engagement en faveur de l'intersectionnalité. Nous voulons mieux faire pour rendre notre travail plus accessible à celles et ceux qui ne vivent pas dans les pays du Nord, en établissant des liens qui résonnent dans des pays qui parlent de race et de pouvoir de manière différente. Notre action tiendra compte de l'antiracisme et d'autres domaines interdépendants qui marginalisent davantage nos collègues, qu'il s'agisse de leur âge, de leurs capacités, de leur sexualité ou de leur identité de genre. Nous veillerons à ce que la communication soit multidirectionnelle, à ce que nous nous engagions à désapprendre et à ce que nous continuions à vérifier nos propres préjugés. Nous n'hésiterons pas à établir des liens entre l'antiracisme et la santé et les droits sexuels et reproductifs dans tout ce que nous faisons.

En tant qu'équipe de direction, nous assumons la responsabilité de la réponse de l'IPPF, nous ferons entendre toutes les voix et nous soutiendrons le groupe de travail afin qu'il forme ses propres membres, qui seront habilités à diriger, et le personnel afin qu'il puisse continuer à remettre en question notre culture lorsque celle-ci n'est pas assez bonne. Nous continuons à apprendre et à nous inspirer de nos AM et nous sommes engagés dans un cadre anti-oppression. Nous reconnaissons que le rapport soulève également des questions de mauvaise gestion et de discrimination au-delà du racisme ; elles seront traitées en parallèle.

Les enseignements tirés du rapport et de la phase 2 serviront de base au nouveau plan stratégique, faisant de l'IPPF une organisation plus sage, plus sûre, plus joyeuse et plus courageuse.

Nous tenons à remercier sincèrement toutes celles et tous ceux qui ont participé à ce voyage, ainsi que celles et ceux qui contribueront à la prochaine phase. Nous souhaitons reconnaître combien cela a été difficile et souhaitons également nous excuser pour celles et ceux qui ont été affecté-e-s par notre culture qui nous fut révélée par les témoignages que nous avons reçus. Nous avons une tolérance zéro pour le racisme sous toutes ses formes ; vos histoires ont déclenché cette nouvelle vague de changement.

En solidarité,

Alvaro Bermejo

Caroline Hickson

Eugenia Lopez Uribe

Fadoua Bakhadda

Manuelle Hurwitz

Mina Barling

Sam Ntelamo, au nom de Marie-Evelyne Petrus Barry

Sonal Indravadan Mehta

Tomoko Fukuda

Varun Anand

### **Message du groupe de travail sur l'antiracisme**

Le groupe de travail s'est réuni au milieu de l'année 2020, au moment où la pandémie due à la COVID s'installait dans le monde et où le meurtre de George Floyd donnait naissance au mouvement Black Lives Matter (BLM). Alors que le mouvement BLM prenait de l'ampleur bien au-delà des États-Unis, de nombreuses organisations, dont l'IPPF, commençaient à réfléchir au racisme inhérent à l'organisation et à leur héritage colonial.

Le groupe de travail est soulagé que le rapport soit désormais définitif. Nous avons vécu quelques mois éreintants d'autoréflexion/interrogation, de conflits, de conversations difficiles et émotionnelles, de traumatismes (pour certains) et de questionnements quant à savoir si nous arriverions au bout en un seul morceau.

Le rapport n'est pas facile à lire pour tout le monde. Cependant, c'est un rapport qui prouve que le personnel et les AM ont été écoutés et que leurs expériences, leurs pensées et leurs suggestions ont été incluses pour que nous puissions tous y réfléchir - personnellement et en tant qu'organisation.

Nous sommes au début d'un voyage vers un avenir différent pour l'IPPF. Le voyage est sans doute urgent mais il va prendre du temps. Nous espérons que votre soutien et le leadership efficace de l'IPPF faciliteront et donneront lieu aux changements nécessaires à la création d'une organisation plus équitable et antiraciste, une organisation qui reconnaît la peur et l'inconfort que ces conversations peuvent induire, mais qui est assez courageuse pour cependant les tenir et faire le travail nécessaire.

Notre engagement envers l'IPPF consiste à aller jusqu'au bout, à faire en sorte que les voix qui se sont exprimées soient entendues et écoutées et que leurs expériences soient reconnues et prises en compte, à démanteler l'architecture qui sous-tend et facilite le racisme dans notre organisation et à créer une organisation apprenante et à tolérance zéro qui s'apprête à devenir un employeur exemplaire pour lequel chacune et chacun est heureux-se et fier-ère de travailler.

## Réponse de la Direction aux recommandations

<p>1.</p>	<p><b>Créer un comité Conseil &lt;&gt; Direction</b></p> <p>Maintenir les responsabilités en matière de gouvernance et de management, et veiller à ce que les rôles soient bien délimités, comme nous l'avons fait pour d'autres projets critiques (réforme de la gouvernance, retrait de WHR, contrôle judiciaire).</p> <p>1.1. Création d'un comité de surveillance du Conseil. Composition et attributions provisoires proposées.</p> <p>1.2. Le DG de relancer le groupe de travail sur l'antiracisme (<i>ARWG en anglais GRTAR en français</i>). Élargir le GTAR pour y inclure des membres de toutes les régions et permettre aux membres existants de déterminer s'ils/elles veulent poursuivre ou non. Le groupe de travail élargi ne comprendra pas de membres de l'équipe de direction. Des consultants dotés de l'expertise nécessaire viendront en soutien au groupe de travail.</p> <p>1.3. Créer et intégrer un lien systémique entre ce travail, les PdC (<i>personnes de couleur</i>) et le groupe de pilotage sur le genre pendant la transition.</p>	<p>Comité du CA avec Bureau du DG / MP</p> <p>DG/ équipe de direction</p>
<p>2.</p>	<p><b>Formation à l'antiracisme</b></p> <p>Nous devons nous aligner sur l'idée d'un Secrétariat unifié tout en reconnaissant les différences de compétences et de culture.</p> <p>2.1. Créer un programme de base taillé sur mesure pour tout le personnel du Secrétariat avec un seul fournisseur (virtuel), avec la possibilité de modules spécifiques complémentaires à l'intention des régions.</p> <p>2.2. Créer un sous-ensemble de formation à l'intention des cadres et du management dans le but de former des leaders qui agissent avec humilité et ouverture d'esprit.</p> <p>2.3. Prioriser un programme de développement du leadership dans un esprit antiraciste et anticolonial.</p>	<p>POCD (DPdC -département ( ?) des personnes de couleurs)</p> <p>POCD (DPdC -département ( ?) des personnes de couleurs)</p> <p>Bureau du DG / DPdC</p>
<p>3.</p>	<p><b>Forum des personnes de couleurs</b></p> <p>Nous avons des points de vue différents sur la valeur de cette recommandation, sur la meilleure façon de la mettre en œuvre en toute sécurité et de manière inclusive, et d'en faire un espace sûr et un soutien par les pairs plutôt que de nourrir l'isolement et la fragmentation.</p> <p>3.1. Si/quand les personnes de couleur décident de s'auto-organiser de cette manière, nous travaillerons avec le groupe de travail pour les aider et les soutenir.</p>	<p>CE (<i>comité d'entreprise ou Association du personnel</i>) /GTAR</p>
<p>4.</p>	<p><b>Opportunités équitables d'emploi, de maintien de l'emploi et de progression de carrière</b></p> <p>Le rapport ne fournit pas de preuves détaillées de biais/ blocages / barrières et recommande plutôt un audit des processus de RH. Nous sommes d'accord avec cela mais disons aussi que l'audit, s'il doit mettre l'accent sur la lutte contre le racisme, doit aussi être élargi à d'autres thèmes.</p> <p>4.1. Etude démographique</p> <p>4.2. Examiner l'expérience professionnelle / le dossier universitaire pour, le cas échéant, y déceler des préjugés systémiques.</p>	<p>POCD (DPdC)</p> <p>POCD (<i>DPdC</i>)</p> <p>POCD (<i>DPdC</i>)</p> <p>Equipe de direction</p>

	<p>4.3. Veiller à ce que l'ensemble du personnel du Secrétariat soit rémunéré équitablement. Cet objectif sera lié à des mesures plus concrètes, notamment l'exercice d'évaluation comparative des salaires, qui permettra de lutter contre le racisme et la discrimination.</p> <p>4.4. Revoir la structure PdC/RH au sein du Secrétariat et voir s'il y a quelque chose que nous pouvons faire pour s'assurer d'une meilleure prise en compte de la DEI (<i>diversité, égalité, inclusion</i>) et de la médiation. Envisager la création d'un poste de médiateur.</p>	
5.	<p><b>Déclaration publique de reconnaissance</b></p> <p>5.1. Pour qu'elle soit valable, elle doit faire l'objet d'un débat interne sur l'histoire et l'héritage de la fondation [de l'IPPF]. L'objectif est que la déclaration soit prononcée à l'AG lors du 70<sup>ème</sup> anniversaire de la Fédération.</p> <p>5.2. Une communication et une action internes inclusives et reflétant les diverses voix et langues.</p>	<p>CA</p> <p>Com</p>
6.	<p><b>Amender la politique de protection et le code de conduite</b></p> <p>Nous ne pensons pas que la modification de la politique de protection (essentiellement axée sur les enfants et les adultes vulnérables) soit une priorité aujourd'hui, mais nous sommes d'accord pour mettre à jour les politiques de RH et les politiques opérationnelles liées.</p> <p>6.1. Amender le code de conduite et les autres politiques et procédures connexes de DEI et de RH.</p>	<p>POCD (DPdC)</p>
7.	<p><b>Revoir et modifier les modèles coloniaux</b></p> <p>Le rapport ne contient pas beaucoup de recommandations spécifiques dans ce domaine mais, en conformité avec celui-ci, nous allons :</p> <p>7.1. Continuer à veiller à ce que les ressources se rapprochent du terrain et donc toujours soutenir les initiatives nationales et régionales grâce à divers consortiums et au financement du flux 2.</p> <p>7.2. Veiller à ce que la conception des programmes s'inscrive dans une analyse rigoureuse du contexte et que des outils et processus non moins rigoureux soient utilisés.</p> <p>7.3. S'attaquer à la concentration de pouvoir (au sein du Secrétariat) et à la responsabilité opérationnelle limitée envers les membres. Faire en sorte que le Secrétariat fasse l'objet de revues.</p>	<p>Equipe de direction / Bureau du DG</p> <p>Equipe de direction / Gouvernance &amp; Accréditation DP</p>

FIN