

Allocutions de la Présidente de l'IPPF et du Directeur général.
Rapport du Directeur général

Synthèse

Le DG souligne les progrès réalisés au cours des deux dernières années, se penche sur les enseignements tirés pendant cette période et sur les défis à venir.

Action requise

Le CG de discuter et de prendre note du rapport.

Avec un peu plus de deux ans en fonction et cette réunion étant la dernière de ce Conseil de gouvernance, je me suis penché sur ce que nous avons réalisé ensemble au cours de la période, aux enseignements tirés et aux défis à venir.

Le commencement (mai 2018)

En mai 2018, je partageais mon plan initial de 100 jours avec le Conseil de gouvernance. Je m'engageais à rendre visite à diverses AM dans chaque région au cours de mes six premiers mois afin de glaner un entendement rapide de la Fédération et de ce que veulent ses membres et ses cadres. Nous traversions une période cahoteuse - la règle du bâillon mondial avait été réintroduite l'année précédente et frappait durement les AM, un grave cas de protection/harcèlement mal géré, une tentative traumatisante de déplacer les bureaux régionaux de SAR et d'ESEAOR à Bangkok, et un Secrétariat sans leader depuis le départ soudain de mon prédécesseur cinq mois plus tôt. Cependant, nous savions que nous avions des fondations et un positionnement solides sur lesquels reconstruire.

Le plan s'articulait autour de deux attendus clés : **a)** un business plan du Secrétariat axé sur l'extérieur et accélérant les mises en œuvre dans des domaines stratégiques où nous faillions à nos engagements et **b)** un récit cohérent et audacieux auquel les donateurs peuvent adhérer et dans lequel ils peuvent investir.

Au cours de mes premiers mois, j'identifiais des lacunes dans le rythme, la responsabilisation et l'orientation solutions, et nous nous attaquâmes alors à notre cadre financier qui était à la limite de l'effondrement et lançâmes un Business plan qui testait une manière de travail plus centrée sur les AM, tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre.

Nous avons également signé le contrat WISH2ACTION, d'une valeur de £130 M sur trois ans. Il s'agissait du plus gros contrat jamais signé par l'IPPF et du premier contrat commercial de « rémunération au résultat ». Être à la hauteur des enjeux allait être un défi majeur.

La crise (mai 2019)

Il devint vite évident qu'il y avait au sein de la Fédération des problèmes plus profonds et de longue date qui avaient trait au harcèlement, à une mauvaise gestion et à la fraude. Non seulement dans les AM mais au sein du Secrétariat également. Il nous a fallu traiter de cas de fraude et d'allégations de harcèlement dans plusieurs régions et AM, le tout d'une manière assez publique en plein mouvement *#MeToo* et de politiques machistes.

Il me semble que nous savions tous instinctivement déjà qu'un bon système de gestion des incidents, avec mise en œuvre de politiques de protection, ferait apparaître des problèmes systémiques profonds. Un groupe de travail du GC a travaillé avec le Secrétariat et une experte de l'extérieur pour mettre au point un cadre et un ensemble de politiques de protection. Nous ne sommes pas encore parvenus exactement où nous devrions être (une mise à jour détaillée se trouve dans vos dossiers), mais nous pouvons désormais identifier au sein de la Fédération des comportements et tendances auparavant cachés ou invisibles.

Douze mois plus tard, l'organisation était au bord du précipice : à deux pas de l'éclosion éventuelle d'un scandale supplémentaire des donateurs prêts à soustraire leurs fonds, WHR entamant un processus de retrait de la Fédération - ce qui aurait porté gravement atteinte à la position de l'IPPF en tant que leader mondial des SDSR-, et aucun moyen tangible de traiter avec les dynamiques de pouvoir sous-tendant cette situation et empêchant la Fédération de donner le meilleur d'elle-même. Je ne parvenais pas à trouver de voie de sortie de crise et, en mai 2019, je soumettais ma démission.

La Fédération réagit, le CG élaborait une voie de réforme extrêmement ambitieuse guidée par deux Commissions indépendantes ayant pour mandat de présenter des recommandations aux membres réunis en Assemblée générale extraordinaire. Nos donateurs et investisseurs y crurent et s'engagèrent à maintenir (et même à augmenter) leur soutien pour aider l'IPPF à mener à bien ses réformes.

Réalisations et état des lieux

Il y a beaucoup à dire et nous pouvons tous être fiers et fiers.

- J'avais découvert une équipe de direction incapable de fonctionner en tant qu'équipe et ce depuis des années. Mais une combinaison de cadres efficaces déjà en place, de talents émergeant de l'intérieur et de talents exceptionnels venus de l'extérieur a aujourd'hui donné naissance à une équipe de direction en pleine possession de ses moyens et prête à jeter les bases d'un Secrétariat unifié et

hautement performant. Bien qu'il ne soit pas encore entièrement achevé, ce changement a été reconnu à la fois en interne et en externe. Et je suis fier de pouvoir révéler qu'au cours des deux dernières années nous avons été classés parmi les organisations plus performantes de *l'indice d'égalité de genre de Global Health 50/50*. Nous sommes maintenant en mesure d'être authentiques et de plaider pour de meilleures dispositions en faveur de l'égalité H/F.

- Le Business plan a créé une série de centres d'excellence hébergés et dirigés par des AM. Particulièrement passionnante est la manière dont ces centres ont consolidé le leadership de l'IPPF sur trois nouveaux domaines d'action réunis dans une «Plate-forme d'accélération du mouvement ». Cette plate-forme associe des récits gagnants et des stratégies défensives et offensives pour contrer l'opposition et elle commence déjà à être reconnue à l'extérieur. Par le biais du Narratives Center, la Fondation Gates a réalisé son premier investissement dans des actions de recadrage en Afrique, en soutenant trois AM. La fondation Open Society est passée d'un financement de projet à un soutien flexible pour déployer un programme intégré d'accélération de mouvement en Europe. Vous avez le rapport détaillé sur le bilan à mi-parcours de notre Cadre stratégique dans vos dossiers.
- WISH a progressé de remarquable façon, atteignant les objectifs d'un contrat complexe de financement basé sur les résultats et dépassant nos attentes. Cela nous fera gagner du temps alors que nous subissons de plein fouet le Covid-19 et ses conséquences. Dès sa première année de mise en œuvre, nous fîmes des progrès notables dans la promotion de l'accès des femmes et des filles à des services de SDR durables et de qualité, offrant plus de 6,9 millions de couples-années de protection (CAP) et touchant 950 000 utilisatrices supplémentaires. Nous avons atteint l'objectif mondial pour les jeunes à la fin du programme, 15% des client-e-s ayant moins de 20 ans.
- Notre mise en œuvre de notre *Agenda commun du plaidoyer* continue de porter ses fruits. Vous avez sans aucun doute entendu parler de notre contribution à la réunion de la CIPD + 25 de Nairobi, au cours de laquelle les AM se sont mobilisées pour influencer les gouvernements afin qu'ils s'engagent sur des résultats mesurables en matière de SDR.
- Le soutien de nos donateurs et partenaires nous a fait passer de la crise à la confiance ce que nous ne pouvons pas sous-estimer. Leur confiance en notre capacité à changer a certes été mise à rude épreuve par moments, mais nous pouvons dire avec fierté, et en toute bonne conscience, que nous avons mis notre mission au premier rang de nos priorités et que nos donateurs ont répondu à l'appel. Nous ressentons toujours l'impact de la règle du bâillon mondial ; nous sommes également aux prises avec un changement d'approche de notre très important donateur anonyme, mais même dans ces circonstances extraordinaires,

nos revenus poursuivent leur tendance haussière, et nous avons maintenu le niveau des subventions de base et augmenté les financements restreints. Notre ligne de référence était de US\$96 millions en 2017, elle est passée à US\$139 millions en 2019 ; et nous avons désormais un engagement budgétaire total de US\$151 millions en 2020.

Un nouveau cycle (mai 2020) : Enseignements - héritage, apprentissage et avenir

Voici où nous en sommes. Bientôt une réunion historique du CG anticipant la création d'un nouveau cycle de performance et d'opportunités. Elle se déroule à un moment des plus incertains qui exige que nous nous réunissions virtuellement plutôt qu'en face à face avec les célébrations que nous aurions souhaitées.

Les attentes sont énormes. D'abord et avant tout, les AM dont le personnel soignant en première ligne est sérieusement mis à contribution et à l'épreuve par le C19.

Deuxièmement, les investisseurs et les donateurs qui ressentent également l'épreuve du C19. La Banque mondiale prévoit que la pandémie aura un effet dévastateur sur les économies émergentes et les pays donateurs. L'Europe prévoit des contractions de l'économie allant de -3% à -13% et, quant à nous, malheureusement, nous sommes en concurrence avec l'OMS pour certains financements des donateurs. L'arrêt des financements de l'OMS par Trump est un autre exemple de l'utilisation d'une politique machiste pour détourner l'attention de la crise, tout en renforçant une idéologie ultra-conservatrice malgré le coût humain. Des gouvernements régressifs comme la Pologne ont déjà tenté de s'emparer de la conversation pour poursuivre leurs objectifs anti-genre, heureusement bloqués, sinon arrêtés, par la réaction rapide des militant-e-s. Vous trouverez dans vos dossiers un papier sur le Covid-19.

Beaucoup d'avancées dont nous pouvons être fiers et fières. Mais il ne fait aucun doute que les frustrations et les occasions d'amélioration demeurent. Netsuite et notre système financier ne fonctionnent toujours pas comme il se doit ; le Secrétariat unifié, agile et efficace est en pleine naissance ; il nous faut mieux investir dans nos talentueuses ressources humaines (personnels et volontaires) ; nos services ont sans nul doute besoin d'un degré de modernisation et les AM ne sont toujours pas au cœur de notre Fédération. Cependant, il nous reste un grand défi, voire notre plus grand défi : mettre les jeunes au centre de nos AM et de notre Fédération. La réponse la plus encourageante aux multiples répliques de la crise de mai 2019 fut celle des jeunes volontaires. Certes, ils et elles ont également joué un rôle clé à Delhi, mais ni chez la plupart des AM ni au Secrétariat leur rôle n'est essentiel. Nous cherchons aujourd'hui comment dessiner une Fédération plus volontairement centrée sur les jeunes.

Ces réformes sont nécessaires afin de respecter pleinement nos engagements relatifs au Cadre stratégique, afin de conserver la confiance des investisseurs et afin également de mieux hiérarchiser nos ressources et de réduire la bureaucratie inutile qui nous a empêché de mieux soutenir les AM et les personnes qu'elles servent.

Le travail des Commissions et le consensus atteint à Delhi nous ont propulsés vers un avenir meilleur, un avenir où nous pourrions offrir plus et mieux aux femmes et aux filles, aux hommes et aux garçons et aux personnes de tous les genres que nous servons, en particulier les plus marginalisées. C'est maintenant à ce CG de lancer fièrement l'IPPF vers un nouveau cycle de modernisation. Beaucoup d'entre vous ont tout donné d'eux-mêmes et d'elles-mêmes pour que nous puissions concrétiser le consensus de Delhi. Je tiens à remercier toutes celles et tous ceux qui quittent l'IPPF avec cet héritage généreux. Vous avez piloté l'IPPF à travers des eaux turbulentes et l'avez introduite dans une nouvelle ère.

FIN