



Déclaration du Conseil d'administration de l'IWHC concernant l'enquête indépendante

5 octobre 2020

Les 6 et 8 juillet, le conseil d'administration de l'IWHC a reçu des plaintes d'anciens et d'actuels employés concernant le racisme, les mauvais traitements, l'intimidation, et un environnement de travail toxique affectant particulièrement les femmes noires et les femmes de couleur à notre lieu de travail.

Le 17 juillet, le Conseil d'administration a lancé un examen de ces questions par une tierce partie dirigée par Grace Speights de Morgan, Lewis & Bockius. Les objectifs de l'examen étaient de comprendre les questions soulevées dans les plaintes du 6 et du 8 juillet ; d'identifier les domaines dans lesquels la culture du lieu de travail de l'IWHC doit être améliorée en ce qui concerne la diversité, l'équité et l'inclusion ; et enfin de trouver des moyens de renforcer les processus de l'IWHC pour traiter et signaler les préoccupations au lieu de travail. Trois membres parmi les cadres supérieurs de l'IWHC ont pris un congé pendant que l'enquête se poursuivait.

Le conseil d'administration a également ordonné un examen indépendant des processus d'octroi de subventions et de plaidoyer au sein de l'organisation et a accéléré la rédaction d'un rapport sur l'équité salariale et une analyse du cheminement de carrière qui étaient déjà en cours. Les détails de ces examens peuvent être trouvés plus bas.

En tant qu'organisation, nous sommes reconnaissants aux anciens et actuels membres du personnel qui ont accepté de partager leur expérience ainsi qu'à nos partenaires bénéficiaires de subvention et nos partenaires de plaidoyer qui ont accepté d'être interviewés. Nous apprécions le fait que de nombreuses personnes ont généreusement donné de leur temps en participant aux différents processus de l'examen qui ont été entrepris depuis début juillet. Nous nous excusons vivement pour le préjudice causé par les actions collectives répertoriées dans les rapports ci-dessous.

La [mission](#) de l'IWHC est plus cruciale que jamais et nous restons résolus dans notre engagement à réaliser la justice de genre pour les femmes et les filles dans le monde entier. Nous croyons fermement que l'ensemble des examens complet que nous avons ordonné et les changements que nous apportons mettent l'organisation sur la bonne voie.

Les conclusions du rapport de Morgan, Lewis & Bockius sont douloureuses et nous reconnaissons ses conclusions. Nous sommes pleinement conscients qu'il y a beaucoup de travail à faire. Nous sommes impatients d'entamer un processus de réconciliation avec le personnel qui respecte les identités raciales, ethniques et sexuelles dans notre organisation. Nous espérons que l'IWHC pourra rétablir la confiance de ses alliés et amis dans le mouvement avec lequel nous travaillons depuis de nombreuses années.

Ce qui suit est un aperçu des conclusions des examens et des mesures que nous prendrons alors que nous cherchons à créer une culture qui reflète entièrement nos valeurs et notre mission organisationnelles, et qui soutient et reconnaît le fait que les femmes noires et les femmes de couleur jouent un rôle crucial dans la réalisation de la justice reproductive au niveau mondial.

Examen de Morgan Lewis

Morgan Lewis a mené 47 entretiens avec 18 membres du personnel actuel, 20 anciens membres du personnel, cinq partenaires bénéficiaires de subventions, deux subventionneurs et deux membres du conseil d'administration. En plus des entretiens avec les témoins, Morgan Lewis a examiné des documents et des renseignements pertinents à l'enquête, notamment le manuel des employés de l'IWHC et les politiques et procédures pertinentes, le plan stratégique de l'IWHC, les données sur l'embauche et les promotions, les notes d'entretiens de départ des employés, les commentaires postés sur les médias sociaux et les sites Web tels que Glassdoor.com au sujet de la culture du lieu de travail de l'IWHC, ainsi que des déclarations et des informations soumises par les donateurs et les témoins.

L'examen n'a trouvé aucun cas de discrimination illégale fondée sur la race ou de représailles illégales en ce qui concerne les décisions en matière d'emploi. Les thèmes communs entendus, cependant, tant de la part des employés blancs que des employés de couleur, étaient les suivants : (1) il existe une culture de la peur et de l'intimidation au sein de l'IWHC ; (2) la gestion exige un degré élevé et souvent irréaliste de perfection ; (3) il y a un impact négatif disproportionné sur le personnel de couleur ; et (4) tout cela est en fin de compte encouragé par la direction exécutive et le conseil d'administration de l'IWHC. La préoccupation générale exprimée par la plupart des membres du personnel interrogés est qu'il existe des préjugés profondément ancrés et persistants qui ont causé un préjudice important à la culture du lieu de travail de l'IWHC, en particulier en ce qui concerne les expériences des femmes de couleur.

Le rapport de l'enquête de Morgan Lewis est disponible à ce [lien](#).

Analyse de l'équité salariale et du cheminement de carrière

Nonprofit HR, une société de ressources humaines qui travaille exclusivement avec le secteur à but non lucratif, a été engagée par l'IWHC pour mener une analyse de l'équité en matière de rémunération afin d'examiner les pratiques salariales de l'IWHC en ce qui concerne la rémunération interrassiale. Bien que l'effectif du personnel de l'ensemble des données soit trop faible pour représenter des données statistiquement significatives à tous les niveaux de l'organisation, l'enquête n'a pas trouvé de preuve de disparité salariale fondée sur la race. Le rapport a recommandé un certain nombre de mesures pour formaliser les politiques et pratiques actuelles en matière de rémunération afin de les rendre plus transparentes. Dans la foulée, Nonprofit HR mène un projet de cheminement de carrière pour évaluer et contrôler les compétences et les qualités au sein de l'organisation et pour s'assurer que les employés comprennent comment la réussite est définie dans chaque rôle et comment ils peuvent évoluer dans l'organisation.

Un résumé du rapport sur l'équité salariale de Nonprofit HR est disponible sur ce [lien](#).

Évaluation des subventions et du plaidoyer

L'examen du portefeuille de subventions et de plaidoyer de l'IWHC, mené par un évaluateur externe indépendant, a permis de déterminer dans quelle mesure les pratiques de l'organisation en matière d'octroi de subventions et de plaidoyer étaient conformes à ses valeurs fondamentales et à sa mission telles qu'elles sont définies par l'IWHC. L'examen a consisté en un examen des documents et des discussions avec le personnel, suivi d'entretiens avec 20 partenaires de plaidoyer et bénéficiaires de subventions.

Les principales conclusions ont montré que les partenaires bénéficiaires de subventions ont une expérience extrêmement positive avec leurs responsables de programme, qui ont été présentés comme respectueux, confiants, transparents et travailleurs. Les partenaires de plaidoyer ont également eu des

expériences positives avec l'IWHC. Cependant, le personnel a également décrit un environnement de travail extrêmement hiérarchisé, dans lequel il y avait des attentes d'excellence qui étouffaient souvent leurs contributions et leurs possibilités d'évolution.

Au niveau mondial, le personnel des programmes de l'IWHC est très actif dans la défense de la santé et des droits sexuels et reproductifs et promeut activement une perspective féministe et des droits de l'homme. Au niveau régional, cependant, il y a une inquiétude à propos du pouvoir de l'IWHC en tant qu'organisation basée aux États-Unis et opérant dans des forums de plaidoyer régionaux où les institutions et les activistes des pays du Sud ont un plus grand rôle à jouer et une plus grande légitimité à opérer. Les formations sur le plaidoyer en pratique (AIP) ont été très appréciées, mais elles ont été décrites comme étant insuffisantes en termes d'inclusion et de participation des opinions et des voix des activistes des pays du Sud. Il est fortement recommandé d'améliorer les formations AIP en augmentant la diversité du personnel de l'IWHC et en permettant d'établir et de faciliter les programmes de réunions avec la participation des personnes du mouvement des droits des femmes et de la justice reproductive, en particulier celles des pays du Sud. Les partenaires bénéficiaires de subventions et les partenaires de plaidoyer ont également appelé à une plus grande diversité régionale de races et de classes en termes de leadership et de conseil d'administration.

Un résumé du rapport d'examen sur les subventions est disponible sur ce [lien](#).

Transition des dirigeants

Françoise Girard a démissionné hier, avec effet immédiat, de son poste de présidente-directrice générale.

Kathleen Regan, présidente du conseil d'administration de l'IWHC, a déclaré : « Nous remercions Françoise pour ses nombreuses contributions à l'avancement des groupes mondiaux de défense des femmes et de la santé et des droits sexuels et reproductifs de l'IWHC au cours de ses huit années de mandat à l'IWHC ».

En attendant la nomination d'un nouveau président, Robin Jenkins, chef des opérations par intérim, continuera à diriger l'équipe de direction et à soutenir le travail opérationnel et programmatique de l'IWHC. Les deux autres cadres supérieurs en congé, le vice-président du développement et de la communication et le directeur de l'octroi de subventions et des partenariats internationaux, reviendront à l'organisation et bénéficieront d'un soutien et d'une formation supplémentaires lorsqu'ils reprendront leurs fonctions.

Le conseil d'administration a commencé à chercher un nouveau président pour l'IWHC. Le comité de recherche sera coprésidé par la présidente du conseil d'administration, Kathleen Regan, et la vice-présidente, Sisonke Msimang. Le processus de recherche sera inclusif et impliquera le personnel.

Actions du conseil d'administration

Le Conseil d'administration de l'IWHC accepte les conclusions et les recommandations des trois examens. Entre autres actions, le Conseil et l'IWHC auront pour priorité ce qui suit :

- Poursuivre le travail entamé pendant cette période de crise, qui s'est concentré sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Un nouveau comité du conseil d'administration sera mis en place pour diriger ces travaux et pour piloter d'autres aspects de la transformation de la culture

organisationnelle ;

- Donner la priorité à la diversité dans les pratiques d'embauche et de recrutement à tous les niveaux de l'organisation et du conseil d'administration ;
- Renforcer le rôle des ressources humaines et veiller à ce qu'il y ait un processus permettant au personnel de faire part de ses préoccupations de manière anonyme ;
- Mettre en œuvre les pratiques décrites dans les recommandations en matière de cheminement de carrière, notamment en créant des lignes directrices transparentes pour les augmentations au mérite et les promotions ;
- Revoir la composition et la structure du Conseil d'administration et envisager des politiques et pratiques supplémentaires pour assurer la conformité et l'efficacité avec la mission de l'IWHC ; et
- Travailler avec le personnel pour prendre en compte les recommandations élaborées par les partenaires bénéficiaires de subventions et les partenaires de plaidoyer dans sa formation sur l'octroi de subventions, le plaidoyer et le plaidoyer en pratique, avec une attention particulière aux recommandations concernant le réexamen du rôle de l'IWHC dans les réunions régionales de plaidoyer et une meilleure adéquation grâce à une direction et une composition du conseil d'administration plus diversifiées.

Alors que nous réunissons nos efforts pour entamer un nouveau chapitre, nous pensons que notre mission de faire progresser la santé et les droits sexuels et reproductifs des femmes et des filles dans le monde est plus essentielle que jamais.

#