

## REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

17 & 18 novembre 2020 (réunion virtuelle)

### PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE

Administrateur-riche-s présent-e-s	Participants
Isaac Adewole	Varun Anand, Directeur, Division Finance & Technologie
Abhina Aher	Mina Barling, Directrice, Relations extérieures
Rosa Ayong-Tchonang	Fadoua Bakhadda, DR, Région du Monde arabe
Ulukbek Batyrgaliev	Anamaria Bejar, DR Transition, Amériques et Caraïbes
Bience Gawanas	Alvaro Bermejo, Directeur-Général
Kate Gilmore – Présidente	Mariama Daramy-Lewis, Directrice, Division Personnel, Organisation & Culture
Surakshya Giri	Tomoko Fukuda, DR, ESEAOR
Jacob Mutambo	Lena Luyckfasseel, DR par intérim, Réseau européen
Donya Nasser	Mme Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes
Aurélia Nguyen	Daniel McCartney, représentant de l'Association du personnel
Elizabeth Schaffer	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
<b>En congé temporaire</b>	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Josephine Obel	Aileen McColgan, Conseil juridique
	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion
	<u>Participants à quelques sessions spécifiques</u>
	André Deponti, Haut Conseiller Programme (point 3.2)
	Soizick Martin, Gouvernance, Accréditation & Politique (point 3.3)
	Rayana Rassool, Association du personnel (point 8)
	Vanessa Stanislas, Responsable, protection (point 6a)
	Sam Greenberg, Redstone Strategy (point 4)
	Lee Green, Redstone Strategy (point 4)

#### **Bienvenue et introduction**

Kate Gilmore, Présidente, souhaite la bienvenue à toutes et tous à cette réunion du Conseil d'administration de l'IPPF. La Présidente souhaite la bienvenue en particulier à Fadoua Bakhadda, la nouvelle Directrice régionale de la Région arabe et la première femme à occuper cette position dans cette région, et à Anamaria Bejar, DR Transition, Amérique latine & Caraïbes. On souhaite également la bienvenue à Daniel McCartney, représentant de l'association du personnel.

Le Conseil prend note des hommages en souvenir de celles et sont disparu-e-s depuis la dernière réunion. Le Conseil fait une pause à leur mémoire. Les condoléances du Conseil seront transmises aux proches et à leurs collègues.

Il est ensuite demandé aux membres du CA n'ayant pas encore remplis la déclaration de conflit d'intérêt et/ou signé le Code de conduite de le faire et de les communiquer au DG aussitôt que possible.

Il est rappelé aux membres du Conseil que l'échange d'informations, par voie électronique ou par d'autres moyens, pendant la réunion sur les discussions du Conseil avec des non-participant-e-s n'est pas approprié. Il est demandé à tous les participant-e-s aux réunions du Conseil de ne pas communiquer d'informations sur les décisions ou les discussions du CA tant que la liste d'actions de la réunion n'aura pas été publiée. Il est convenu que la *liste d'actions* sera publiée sur le site Web pour que les AM puissent y accéder aussitôt que possible après la réunion. Cela sera mentionné dans le prochain bulletin aux AM.

Le Conseil **donne son** accord pour que les décisions prises au cours de cette réunion le soient – autant que possible – par consensus.

## 1. POINTS DE PROCEDURE

### 1.1 Excuses pour absence

L'excuse pour absence d'Aurélia Nguyen est notée. La Présidente explique que le nouvel employeur de Joséphine, UNOPS, estime que siéger au Conseil de l'IPPF n'est pas compatible avec son nouveau rôle. La Présidente va consulter l'UNOPS et il est convenu que Joséphine sera en congé jusqu'à ce que la question soit résolue.

Le Conseil accepte avec regret la démission de Kobe Smith transmise le 3 septembre et demande qu'un message lui soit envoyé le remerciant de ses bons et loyaux services en tant qu'administrateur et lui souhaitant bonne chance à l'avenir.

Aucun pouvoir n'a été envoyé. Il est confirmé qu'il y a quorum.

### 1.2 Approbation des procès-verbaux des réunions précédentes

*Le Conseil **adopte** le procès-verbal de la réunion virtuelle du Conseil d'administration des 23 et 24 juillet comme rapport exact de ses délibérations.*

Il est convenu que le point sur la stratégie des/pour les jeunes, remis à plus tard lors de la précédente réunion, sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Le DG convient de communiquer la fiche de poste du responsable de l'équipe mondiale des jeunes au CA.

Le Conseil souhaite inscrire ses remerciements à Helen Clark en sa qualité de président du Comité consultatif qui a appuyé la restructuration de l'organisation.

*Le Conseil **adopte** le procès-verbal de la réunion virtuelle d'urgence du Conseil d'administration du 4 août comme rapport exact de ses délibérations.*

### 1.3 Adoption de l'ordre du jour et horaire

*Le CA **adopte** l'ordre du jour et l'horaire de la réunion.*

## 2. RAPPORTS DE LA PRESIDENTE DE L'IPPF ET DU DIRECTEUR GENERAL

Les rapports de la Présidente et du Directeur-général ont été communiqués aux membres du CA en amont de la réunion (voir documents référencés

CA/11.20/DOC/2.1 & 2.2). Ceux-ci sont en complément aux mises à jour bimensuelles envoyées par email depuis la dernière réunion. Ce rapport est essentiellement axé sur la position dans laquelle l'IPPF se trouve aujourd'hui et sur son repositionnement et sa reformulation demain.

Pendant la discussion qui suit, un membre du Conseil s'interroge sur l'impact sur les programmes des AM maintenant que tant de pays traversent une deuxième vague de coronavirus. Il est demandé au Secrétariat s'il a été possible de tirer des enseignements de la première vague et si les programmes seront réexaminés. Le DG répond qu'au moment de la rédaction du rapport le sentiment général était que l'important était d'être concentré afin de veiller à ce que les gains réalisés lors de la première vague soient pris en compte et protégés à l'avenir, par exemple en facilitant l'accès à distance à l'avortement médicamenteux et autres domaines d'intervention. Les données montrent que l'impact ressenti sur les cliniques et les prestataires de première ligne est moins féroce cette fois-ci qu'il ne l'avait été en mai et juin. La *Taskforce Covid-19* est toujours opérationnelle et le Secrétariat continue de chercher à mobiliser des ressources supplémentaires pour les AM. Il est admis que le pire pourrait encore être à venir, malgré les bonnes nouvelles concernant les vaccins.

Le DG est interrogé sur les progrès réalisés en matière de leadership des jeunes dans les AM et les régions. Il répond être impressionné par le leadership des jeunes à l'échelon mondial, mais moins à celui des AM. Il est vrai que les jeunes sont assez marginaux dans la prise de décision des AM et qu'une vision de la Fédération centrée sur les jeunes est encore loin d'être une réalité. Le DG poursuit en disant que les progrès réalisés dans ce domaine au cours des deux dernières années ne sont pas à la hauteur de ses attentes. C'est pourquoi la restructuration du Secrétariat accorde la priorité à la croissance du volet *Jeunes* et à une équipe mondiale de jeunes ayant pour mission de réunir les activités fragmentées à l'intention des jeunes. Cette question sera discutée plus en profondeur lors de la prochaine réunion du Conseil.

Les membres du Conseil appuient l'approche visant à prioriser et à développer le leadership des jeunes dans toute la Fédération et demandent que les AM consacrent plus de projets à leur intention. Le DG convient qu'il faut poursuivre les efforts pour s'assurer qu'une part des subventions de base soit allouée aux activités *Jeunes* et pour permettre aux jeunes d'être intégrés aux processus de prise de décision relatives à l'utilisation des financements restreints. Le nouveau modèle de financement demande des AM qu'elles présentent un *Business case* (analyse de rentabilisation) sur la manière dont elles utilisent leurs subventions non restreintes et il sera possible à l'avenir de leur demander des comptes si aucune ressource n'est affectée aux activités *Jeunes*.

Un membre du Conseil suggère alors que la Présidente et le Directeur général publient une déclaration conjointe sur les jeunes et leur rôle au sein de l'IPPF ce à quoi le DG donne son accord.

Un membre du Conseil demande une discussion sur l'impact de l'élection de Joe Biden aux États-Unis et l'effet éventuel de répercussions en chaîne dans le monde eu égard à l'IVG et à l'impact de la règle du bâillon mondial. Le DG loue l'opiniâtreté de la PPFA pendant la campagne électorale états-unienne et informe le CA que les donateurs ont demandé à l'IPPF une évaluation de ce que signifiera l'élection américaine pour la Fédération. L'importance du réengagement du leadership américain à l'échelon mondial ne saurait être sous-estimée. En ce qui concerne la santé et des droits sexuels et reproductifs, de nombreux engagements doivent être renouvelés tant aux États-Unis

que dans le reste du monde, y compris en ce qui concerne [l'abrogation de] la règle du bâillon mondial. L'IPPF cherchera à lever des fonds auprès de cette nouvelle administration et, afin d'y contribuer, de nouveaux postes vont être créés aux États-Unis. Cela dit, il est également nécessaire de travailler collectivement avec les AM pour s'assurer qu'elles ne dépendent pas d'un financement erratique [tributaire du mouvement de balancier infligé par les administrations américaines eu égard à la règle du bâillon].

Le Conseil tient à consigner ses remerciements à la Planned Parenthood Federation of America et sa profonde gratitude pour son leadership en amont des élections aux États-Unis.

Le Conseil **prend note** du rapport co-produit par la Présidente et le Directeur général de l'IPPF.

### 3. REFORME DE LA GOUVERNANCE

#### 3.1 Nominations au Conseil et aux Comités

Il est noté que Neish McLean, Président du Comité des nominations & de la gouvernance, a présenté ses excuses et ne participera pas à la réunion.

La Présidente présente le document sur le recrutement et la sélection des membres des comités permanents et sur les postes vacants au sein du Conseil d'administration (document no. CA/ 11.20 / DOC / 3.1). Il est noté qu'il y a actuellement trois postes vacants au Conseil. Le CNG a travaillé avec le cabinet Perrett Laver et à ce stade a formulé une recommandation pour un poste d'administrateur, à savoir Sami Natsheh de l'AM palestinienne. Il a également recommandé que Sami Natsheh rejoigne Isaac Adewole en tant que membre du Comité technique d'allocation des ressources.

Un membre du Conseil demande si la nomination à ce Comité d'une personne supplémentaire émanant d'une AM peut être source de conflit d'intérêts. Le DG précise que le précédent Conseil de gouvernance (CG) et le Comité de transition ont examiné cette question et décidé que ce Comité sera comme les autres comités, avec une participation mixte et une majorité de membres en provenance d'AM. À la différence du passé, l'essentiel du rôle du Comité en matière d'allocation des ressources consiste à concevoir le système plutôt que d'allouer des ressources aux AM, ce qui sera le rôle de la formule. À titre de garantie supplémentaire, ce Comité est présidé par une personne venant de l'extérieur.

Suite à la recommandation du CNG, le Conseil **nomme** Sami Natsheh au CA, sous réserve de la confirmation de l'Assemblée générale qui sera consultée après la réunion. Il est noté qu'il y a toujours deux vacances aux CA et que le CNG va continuer de chercher à les pourvoir.

Le Conseil **nomme** Sami Natsheh au Comité technique d'allocation des ressources (C-TAR) où il rejoindra Isaac Adewole.

Suite aux recommandations du CNG, le Conseil **nomme** les personnes suivantes aux Comités du Conseil :

<b>C-FAR</b> Lakshan Seneviratne	<b>C-PSI</b> Petra Bayr Tarah Demant Yueping Guo Gurminder Singh Amelia Zawangone
<b>CM</b> Amadou Bah Jossy Délicia Dukere Ann Hendrix-Jenkins Vinod Kapoor May Myint	<b>C-TAR</b> Voir la note post-réunion ci-dessous

Il **est noté** qu'il y a toujours une vacance aux C-FAR et que le CNG va continuer de chercher à la pourvoir.

*note d'après-réunion :*

En ce qui concerne les membres du C-TAR approuvés lors de la réunion du Conseil d'administration il a ensuite été porté à l'attention du CNG, et partant à celle du CA, que de façon tout à fait non intentionnelle, la combinaison des décisions ici aurait pour effet que deux membres de la même AM soient nommés au C-TAR. Etant donné que ceci serait à l'encontre de l'esprit et de la lettre des divers règlements de gouvernance de l'IPPF, le CNG va recommander au CA qu'un changement soit apporté à la composition approuvée du C-TAR. La composition finale (amendée) du C-TAR sera recommandée au CA puis annoncée une fois que ce dernier aura pris sa décision.

### **Mise à jour sur WHR et décisions**

- 3.2 La Présidente accueille et présente André Deponti, Haut Conseiller Programme, pour ce point de l'ordre du jour. Le Conseil examine le document référencé [CA/11.20/DOC/3.2](#) relatif à WHR.

Anamaria Bejar, DR Transition, Amériques et Caraïbes, remercie le sous-groupe du Conseil d'administration et les collègues du Secrétariat pour leur aide et leur soutien au cours de ces derniers mois à œuvrer sur les trois volets du processus de séparation, de transition et de création d'une nouvelle présence dans la région. À ce jour, des progrès importants ont été accomplis. La région a désormais un nouveau nom - Amériques et Caraïbes. C'est l'occasion de mieux affirmer notre présence dans la région et nous travaillons déjà à faire venir de nouveaux membres. Un dialogue s'est ouvert avec les affiliés des Caraïbes et ils seront invités à devenir membres de plein droit de l'IPPF. Il est demandé au Conseil d'approuver les deux sites du Bureau régional, soit l'un à Bogota (Colombie) et l'autre à Port of Spain (Trinité-et-Tobago). On explique qu'il s'agit d'un Bureau régional avec deux sites et des fonctions différentes.

Les membres du Conseil remercient le Secrétariat d'avoir fait de ce défi une opportunité pour la Fédération et des félicitations sont adressées quant aux progrès réalisés jusqu'à présent.

Un membre du Conseil demande des éclaircissements sur deux questions en suspens. Premièrement, les AM qui se sont retirées de l'IPPF n'ont pas encore signé d'avenants

à leur accord actuel de subvention visant à ce que l'IPPF n'effectue le dernier versement qu'après que ces AM aient communiqué leurs données 2020. Deuxièmement, WHR continue d'utiliser le nom de l'IPPF. D'autres membres du Conseil disent être préoccupés par la question de la communication des données par les AM qui se sont retirées et demandent si cela aura un impact sur la performance mondiale et si des mesures d'atténuation ont été mises en place.

En ce qui concerne les avenants et la collecte de données, on dit au Conseil que tous les efforts sont faits pour recueillir ces données et que le personnel est toujours en communication avec les AM et WHR. WHR a de son côté également demandé les données des AM qui sont restées avec l'IPPF, bien qu'il n'y ait aucune obligation de lui les fournir. Cela explique en partie la lenteur du processus. En termes d'impact, suite à un exercice de *mapping*, tout indique que l'impact sera différent selon les indicateurs. Si les données ne sont pas reçues, une évaluation plus fine sera nécessaire. Quant aux donateurs, ces derniers sont très favorables à l'IPPF et, bien qu'ils préfèrent toujours avoir des données, ils acceptent la situation si les données leur sont communiquées séparément.

En ce qui concerne l'utilisation par WHR du nom de l'IPPF, WHR a maintenant déposé le nom IPPF WHR et ses variantes, ce que contestent fortement l'IPPF et la PPFA.

Un membre du Conseil demande si le nouveau nom « double », Amériques et Caraïbes, est susceptible de créer un précédent dans d'autres régions. On explique que l'une des raisons de cette inclusion tient à ce que les AM des Caraïbes ont dit s'être senties quelque peu négligées par WHR. Le nouveau nom envoie un signal d'inclusion et d'égalité pour toutes, ainsi qu'une reconnaissance des identités régionales des AM.

S'agissant du choix de l'emplacement des deux bureaux, on demande au Secrétariat comment il assurera la cohésion et comment le personnel des deux sites pourra fonctionner sur un pied d'égalité avec des sites différents. Le Conseil est informé qu'il n'y aura pas de hiérarchie entre les deux bureaux. La proposition est en partie motivée par des facteurs d'efficacité et de coût et l'accent sera mis sur la cohésion et le fonctionnement à égalité des deux bureaux.

*Le Conseil **approuve** les deux sites du Bureau régional des Amériques et des Caraïbes, à savoir Bogota (Colombie) et Port of Spain (Trinidad & Tobago).*

### **Statuts du Réseau européen**

3.3 Le Conseil a reçu les statuts du Réseau européen ainsi qu'un document explicatif référencé CA/11.20/DOC/3.3. On note que Caroline Hickson, Directrice régionale d'EN n'est pas en mesure d'assister à la réunion et on souhaite la bienvenue à Lena Luyckfasseel, DR par intérim d'EN. Le Conseil est informé qu'une approbation formelle des statuts par le CA est requise avant qu'ils puissent être soumis à fins d'approbation légale en Belgique.

Au cours de la discussion qui suit, certains membres du Conseil s'inquiètent de savoir s'il a été tenu compte des leçons tirées de la séparation de WHR dans l'élaboration des statuts, en particulier en ce qui concerne la relation entre le réseau européen et l'IPPF et la relation entre les AM, l'EN et l'IPPF, y compris l'obligation de déclarer les données à l'IPPF.

Le DG explique que les situations juridiques de l'EN et de WHR sont très différentes. Néanmoins, cela fut envisagé lors de discussions avec l'avocat en Belgique et des garde-fous ont été mis en place pour garantir que la situation de WHR ne puisse se reproduire chez EN. Les deux principales différences entre l'EN et WHR tiennent à ce que (1) l'IPPF prime en matière d'approbation des politiques, des statuts et des questions d'affiliation ; et (2) que chez EN il est clairement indiqué que le DG est le supérieur hiérarchique du/de le/la DR. Il est stipulé dans les statuts que le/la DR sera nommé-e conjointement et, si nécessaire, révoqué-e par l'IPPF et le/la Président-e du Conseil de l'EN sur la base d'un consensus. Cependant, s'il n'y a pas consensus, la décision de l'IPPF prévaut.

Un membre du Conseil évoque le nouveau Conseil d'IPPF-EN et demande quel sera le niveau de collaboration entre le Conseil de l'EN et le CA de l'IPPF, et si le Conseil de l'IPPF sera représenté au Conseil de l'EN. Le DG répond que cette option a été envisagée, mais on a craint que cela conduise à une perception selon laquelle l'EN aurait un accès privilégié au CA de l'IPPF. Il a donc été jugé préférable de réglementer la relation par des statuts et des dispositions juridiques.

Afin de répondre aux préoccupations du Conseil, la Présidente présente une proposition de préambule à la décision du CA précisant l'intention du Conseil en ce qui concerne sa décision d'approuver les statuts d'IPPF-EN.

Au cours de la discussion concernant le préambule, il est suggéré de spécifier clairement que les données des AM doivent être soumises à l'IPPF. Il est également suggéré qu'un membre du CA soit nommé pour examiner le document final au nom du Conseil.

Sous réserve du préambule suivant, **approuvé** par le Conseil lors de sa réunion de novembre 2020 :

- RECONNAISSANT que de nouveaux statuts sont nécessaires pour mettre en œuvre les réformes de gouvernance décidées par l'Assemblée générale de l'IPPF à Delhi ET pour s'adapter aux changements réglementaires résultant du « Brexit » imminent, soit de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
- RAPPELANT le double rôle du Réseau européen (EN) depuis les années 1990 – soutien aux AM et mobilisation des ressources de l'UE pour l'IPPF en son ensemble – ET que ses pratiques opérationnelles établies de longue date sont pleinement intégrées à l'IPPF ;
- NOTANT que ces statuts ont été rédigés sur avis juridique d'experts en matière d'exigences réglementaires en Belgique et que les statuts comportent ainsi les clauses obligatoires de conformité avec le droit belge ;
- SACHANT que des consultations ont eu lieu avec les AM de l'EN ;
- SOULIGNANT son intention comme quoi ces statuts soient garants de l'intégration juridique la plus complète possible avec l'IPPF et qu'ils incluent donc toutes les garanties juridiques disponibles ;
- CONSIDÉRANT que toutes les AM, y compris celles de l'EN, doivent fournir périodiquement des données et des rapports d'activités complets et exacts au Secrétariat, conformément aux instructions du/de la Directeur-riche général-e et que le non-respect de cette obligation peut être considéré comme une infraction qui sera signalée sans délai au CA à fins d'action appropriée ;
- SOULIGNANT la nécessité pour le CA de l'IPPF d'approuver ces statuts ET tous les amendements ultérieurs, ce qui souligne de fait l'état de « filiale » de l'IPPF de l'entité juridique EN ;

- DECIDE que :

Le Conseil **approuve** les statuts d'association du Réseau européen de l'IPPF.

Il **est convenu** que Donya Nasser, en tant que Présidente du Comité des membres, examinera le document final au nom du Conseil.

### **Stimuler la réforme de la gouvernance des AM**

Le Conseil a reçu une mise à jour sur l'initiative visant à stimuler la gouvernance des AM (voir document référencé [CA/11.20/DOC/3.4](#)).

3.4

Le DG explique qu'il s'agit ici de la poursuite du programme de réforme. On reconnaît qu'il y a des problèmes de gouvernance dans de nombreuses AM qui à leur tour ont freiné la prestation de services et réduit la capacité à travailler avec d'autres mouvements. Les AM sont certes des organisations indépendantes, mais la Fédération a néanmoins le devoir de traiter des problèmes des AM en situation intenable et d'adopter une approche plus systématique afin de créer la dynamique nécessaire à la stimulation de la réforme de la gouvernance au niveau national. Dans le cadre de ce processus, un projet pilote *opt-in* a été lancé. L'objectif du projet est d'appuyer dix AM. Une équipe du Secrétariat de soutien à la gouvernance a été nommée pour coordonner le projet. Vingt-deux AM ont posé leur candidature pour la première phase de cette initiative et dix ont été sélectionnées par voie de concours. Avec la séparation de WHR de l'IPPF, une AM a quitté le projet et la phase en cours s'est poursuivie avec neuf AM.

Un membre du CA fait remarquer que la relation entre la/le Président-e et le/la DE d'une AM est essentielle et que, par conséquent, le leadership au niveau des AM est un facteur clé de la réforme de la gouvernance. On souligne également que dans certaines AM, les rôles ne sont pas toujours clairement compris, en particulier en ce qui concerne les distinctions entre membres du personnel, membres du Conseil et autres bénévoles, et qu'il faut donc renforcer les capacités pour les aider toutes et tous à bien savoir quel est leur rôle et celui des autres. Le DG reconnaît la nécessité de programmes de formation et de développement du leadership pour les membres du management et de la gouvernance, et il précise que le Secrétariat y travaille.

Un membre du Conseil demande comment les AM de la région Afrique et de la région du Monde arabe figurent dans ce pilote *opt-in* et si certaines AM pourraient être encouragées à participer à la phase suivante ? Le DG indique que trois AM africaines font partie de la cohorte actuelle et que les AM présentant des faiblesses structurelles ne sont pas distribuées au hasard. Il y a des problèmes particuliers en Afrique, dans le Monde arabe et en Asie du Sud et cela doit être résolu. À l'avenir, le Secrétariat présentera au Conseil des propositions plus énergiques. Pour le moment, l'IPPF ne dispose que d'instruments émoussés de suspension et d'accréditation. Le DG souligne que le Secrétariat a besoin de l'aide des administrateur-riche-s pour défendre la réforme et encourager les autres membres d'instances de gouvernance à s'engager dans la réforme de la gouvernance, afin de rendre toutes les instances de gouvernance des AM pertinentes et résilientes.

Le Conseil **prend note** des progrès accomplis eu égard à l'initiative de renforcement de la gouvernance des AM et confirme sa détermination à encourager la réforme de la gouvernance dans toute la Fédération.

Il **est noté** que lors de sa prochaine réunion, le Conseil, avec la contribution appropriée du CNG, envisagera des propositions plus détaillées sur la gestion des conflits d'intérêts et des conflits de rôles, afin d'aider les administrateur-riche-s à soutenir également plus pleinement la bonne gouvernance dans toute la Fédération.

### **Révision de politique(s)**

3.5 Le Conseil passe en revue les propositions d'actualisation de certaines politiques (voir documents référencés CA/11.20/3.5a-d).

Il est noté que certains donateurs ont apporté leur concours à la *politique 3.4, Achat de produits médicaux et de santé*.

Politique 4,17 : *La santé et des droits sexuels et reproductifs et la crise climatique* est accompagnée d'un document de synthèse et d'un document d'information. Il est noté qu'il s'agit d'un effort de la Fédération toute entière, dirigé par l'AM danoise. Le Conseil est informé que la politique vise à harmoniser deux domaines, le plaidoyer et la pratique, c'est-à-dire ce que l'IPPF prône pour le monde entier et ce qu'elle fait dans la pratique. Il est prévu que l'IPPF dispose d'un code de conduite environnemental interne. Son élaboration est en cours. Un membre du Conseil demande pourquoi la politique ne traite pas de l'élimination sans danger pour l'environnement des ingrédients actifs et des produits injectables. On répond qu'il est nécessaire d'élaborer une stratégie d'atténuation des risques environnementaux dans les AM, bien que certaines de ces questions soient couvertes dans la liste de contrôles et les directives relatives à la qualité des soins.

Il est noté que la *Politique 2.1 : Le Secrétariat* a été actualisée afin de la mettre en conformité avec les développements récents et la nouvelle terminologie. Un membre du CA demande pourquoi est-ce une politique. Le DG explique que si elle ne figurait pas déjà dans le *Manuel des politiques*, elle n'aurait pas été créée et qu'elle a donc été modifiée afin de tenir le *Manuel des politiques* à jour.

Le Conseil **approuve** les amendements aux politiques suivantes :

- *Politique 1.13, Catégories de membres, y compris le changement d'intitulé vers Catégories d'affiliation à l'IPPF.*
- *Politique 3.4, intitulée Achat de produits médicaux/de santé, dont les contraceptifs, les préservatifs, les médicaments de santé reproductive, dispositifs et diagnostic*
- *Politique 4.17, La santé et des droits sexuels et reproductifs et la crise climatique.* Il est **approuvé** qu'une phrase soit ajoutée à cette politique afin de rendre compte de l'engagement de l'IPPF envers l'élimination durable et environnementale des produits après utilisation.
- *Politique 2.1 intitulée Le Secrétariat*

Le Conseil tient à consigner ses sincères remerciements à l'AM danoise qui a géré l'élaboration de la politique sur la Santé et les droits sexuels et la crise climatique.

## **4. REFORME DE L'ALLOCATION DES RESSOURCES**

La Présidente accueille Lee Green et Sam Greenberg, de Redstone Strategy, pour ce point de l'ordre du jour.

### **4.1 Formule pour le Flux 1**

Réunion du Conseil d'administration de l'IPPF des 17 et 18 novembre 2020

Le Conseil a reçu un document présentant la nouvelle formule d'allocation proposée pour le Flux 1 de l'allocation des ressources (voir document référencé [CA/11.20/DOC/4.1](#)). Le DG indique que la proposition de formule de financement pour l'attribution de subventions de base non restreintes aux AM dans le cadre du Flux 1, opérationnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, est une formule fondée sur les besoins qui a été élaborée à la suite d'une consultation considérable avec les AM et les donateurs, et qu'elle fait suite à une recommandation du Comité des finances, de l'audit et des risques (C-FAR). Le DG évoque également le webinaire organisé précédemment avec le Conseil pour discuter de la proposition en détail.

Sam Greenberg remercie toutes les parties pour leur contribution tout au long du processus. Il indique qu'il y a eu plus de 220 réponses des AM et du personnel du Secrétariat, ainsi que de nombreuses entrevues individuelles. Redstone est également très reconnaissant des commentaires reçus du Conseil.

Il est noté que lors du webinaire avec le Conseil, diverses questions ont été soulevées, en particulier eu égard au principe d'équité et aussi au soutien aux AM pour opérationnaliser cette nouvelle approche d'allocation des ressources. Les membres du Conseil sont convaincus que la proposition est juste et il leur est confirmé qu'une formation sera dispensée aux AM.

En réponse à une question sur le rôle des Comités eu égard à l'allocation des ressources, le DG précise que le Comité technique d'allocation des ressources (C-TAR) est en charge de cette initiative, mais que le processus de prise de décision concernant l'allocation de fonds à chacun des Flux est du ressort du Comité des finances, de l'audit et des risques (C-FAR).

Pour répondre à la crainte que certains pays à revenu élevé, comme ceux d'Amérique latine, soient désavantagés, le DG explique que l'accord de l'IPPF avec les donateurs de l'OCDE signifie que les financements non restreints du Flux 1 ne pourront être octroyés qu'aux pays figurant sur la liste d'aide du CAD (Comité d'aide au développement de l'OCDE), et qu'ils ne pouvaient effectivement pas être attribués aux pays à revenu élevé. Cependant, les financements du Flux 2 peuvent être utilisés pour les pays à revenu élevé. Il est ici souhaité que ces derniers ne soient pas perdants. Cela ne prendra pas effet immédiatement et il y a une période de transition de quatre ans.

Le Secrétariat est félicité d'avoir été le moteur d'un tel processus consultatif et inclusif. Un membre du Conseil pose alors une question sur la mise en œuvre et le suivi des métriques et sur la fréquence à laquelle elles seront revisitées, en particulier la métrique relative aux inégalités. Sam Greenberg répond qu'elles ont été conçues de manière à pouvoir être régulièrement actualisées. La raison pour laquelle le coefficient d'inégalité est inclus tient aux commentaires des AM qui voulaient qu'un indicateur reflète cette question. Cependant, le Conseil est assuré qu'il n'y a pas de verrous et que si de meilleures métriques deviennent disponibles, elles pourront facilement être intégrées à la formule.

*Le Conseil **approuve** la formule de financement élaborée pour l'allocation de subventions de base non restreintes aux Associations membres dans le cadre du Flux 1, opérationnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme il a été recommandé par le Comité des finances, de l'audit et des risques.*

## 4.2 Structure et priorités du Flux 2

Le Conseil a reçu un document présentant la nouvelle structure et les priorités du Fonds stratégique (Flux 2) (voir document référencé [CA / 11.20 / DOC / 4.2](#)). Le DG explique qu'en l'absence du Comité des politiques, stratégie et investissements (C-PSI), l'équipe de direction a joué un rôle plus proactif à cet égard qu'elle ne l'aurait normalement fait.

Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes, indique que l'objectif du Flux 2 est de soutenir les initiatives dans les domaines du Cadre stratégique qui aideront l'IPPF à atteindre ses résultats stratégiques, à accélérer certains domaines d'intervention et à répondre aux priorités d'urgence. À la suite de discussions avec l'équipe de direction et d'autres collègues et d'enquêtes auxquelles participèrent les AM, il est proposé que, pour le cycle de financement 2021-2022 du Flux 2, l'accent soit mis sur la *mise en œuvre d'un programme transformateur de genre axé sur l'auto-administration de l'IVG médicamenteuse*. Les interventions aux échelons individuel, communautaire, institutionnel et politique seront encouragées pour s'assurer que le plein potentiel de l'IVG médicamenteuse (ou avortement médicamenteux) soit exploité afin que la femme soit bien au cœur de sa prise en charge de l'IVG. Cela s'appuie sur l'histoire de l'IPPF concernant le droit des femmes à l'avortement sans risque. Cela prend également en compte le monde extérieur qui envisage une approche de soins plus centrée sur la personne, en particulier lorsqu'il s'agit de certaines procédures stigmatisées et criminalisées comme l'avortement. Cela exploite enfin et également l'offre de services scientifiques grâce à la télémédecine, qui s'est considérablement développée depuis la pandémie Covid. Un appel à propositions sera élaboré dans le cadre d'une prochaine étape, avec liste d'objectifs et résultats attendus parmi lesquels les consortiums candidats et leurs membres seront à même de faire une sélection et de se positionner.

En réponse à une question sur le transfert des ressources entre les Flux 1 et 2, le DG informe le CA qu'en ce qui concerne l'année prochaine, il a été nécessaire de transférer certaines ressources du Flux 2 vers le Flux 1 pour soutenir l'allocation plus importante du Flux 1. Cela parce que nous sommes dans une année de transition. En 2021, le financement du Flux 2 sera inférieur à ce qu'il sera d'habitude. Cependant, comme l'octroi de fonds pour le Flux 2 ne pourra avoir lieu qu'en mai ou juin, on espère que le niveau de financement inférieur l'année prochaine ne posera pas de problème majeur.

Un membre du Conseil demande s'il existe des dispositions pour le renforcement des capacités de certaines AM afin qu'elles puissent mettre en œuvre ce type de projet. Le Conseil est informé que de nombreux projets restreints comportent un élément de renforcement des capacités. En outre, un important travail de renforcement des capacités a également eu lieu de pair à pair entre AM. Par exemple, aujourd'hui, un webinaire était organisé par l'AM de Sri Lanka

Un membre du Conseil demande s'il y a une option de financement d'activités différentes si certaines AM ne peuvent gérer l'auto-administration de l'IVG médicamenteuse. Et en ce qui concerne l'avenir, qui décidera des sujets et sur quelle base les décisions seront-elles prises ? Le DG répond que le financement du Flux 2 vise à essayer de stimuler un domaine particulier, et en 2021, c'est le thème de l'IVG qui a été choisi. Il y aura un autre cycle l'année suivante et le C-PSI déterminera quel en sera le thème. Le sentiment général est que l'on devrait à l'avenir s'axer sur les jeunes.

Il est noté qu'il y aura un appel d'offres ouvert pour le financement du Flux 2 et que les AM devront former des consortiums si elles veulent postuler. Il y a un critère clair, à savoir la nécessité d'inclure des partenaires extérieurs à l'IPPF, l'un des objectifs étant de créer des ponts plus solides au sein de la famille SDSR. Il est précisé que si la majorité du financement ira aux AM, un petit pourcentage ira également à d'autres partenaires. Il est souligné que l'IPPF ne fonctionnera pas en tant que donateur, mais que l'idée ici est de soutenir les AM.

*Le Conseil **approuve** le cadre thématique informant l'appel à propositions pour octroi d'un financement du Flux 2 (2021-2022).*

## 5. LE NOUVEAU CADRE STRATEGIQUE 2023-2028

Il a été communiqué au Conseil un avant-projet relatif au processus d'élaboration du nouveau cadre stratégique 2023-28 (voir document référencé no. CA / 11.20 / DOC / 5.1). Le DG explique qu'il s'agit d'un document conjoint du Secrétariat et de la Présidente. Il demande comment concevoir une stratégie qui réponde aux attentes du Conseil ? Le Conseil souhaite-t-il voir une stratégie de continuité ou une stratégie et une transformation plus radicales ? Ce document prend comme point de départ le concept d'une stratégie transformative. Il présente ensuite un modèle intensif de participation, un modèle décentralisé avec une interaction significative avec les AM. Le Conseil est également invité à examiner le calendrier proposé, en vue d'une présentation à l'Assemblée générale à la fin 2022. Il lui a enfin demandé de déterminer le rôle qu'il souhaite voir le nouveau Comité des politiques, de la stratégie et des investissements (C-PSI) jouer dans le processus.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil se félicitent de la large participation au processus – un signe certain de la large appropriation du processus au sein de la Fédération. On souligne que si la pandémie a véhiculé un certain nombre de challenges, cela signifie aussi que le format des consultations a changé et que la technologie a offert des opportunités pour que les gens puissent se réunir pratiquement en grand nombre et avec plus de fréquence, ce qui a pu en fait accroître la participation. Un participant suggère qu'à la suite d'un processus décentralisé et divergeant, le Secrétariat ait le pouvoir d'affiner les conclusions, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un processus de décentralisation puis de convergence. On invite également à la prudence car ce processus va être entrepris dans le contexte d'un environnement extérieur très difficile, ce qui pourrait freiner tout appétit de changement. Un autre membre du Conseil opine que c'est ici l'occasion pour l'IPPF de se repositionner dans le contexte de l'environnement actuel et des défis à venir. La Présidente ajoute que les conversations du Conseil sur la protection et la gouvernance doivent également alimenter le processus.

Le Conseil **approuve** la mise à disposition de fonds pour soutenir les consultations avec les AM dans le cadre du processus de planning stratégique. Les économies réalisées du fait de la virtualité des réunions du Conseil peuvent peut-être y contribuer.

Le Conseil **prend note** du processus d'élaboration de la stratégie ainsi qu'il a été présenté et **approuve** que le Comité des politiques, de la stratégie et des investissements (C-PSI) joue un rôle significatif dans ce processus, avec mises à jour régulières du Conseil.

## 6. PROTECTION, RACISME, POUVOIR ET AIDE

Il a été communiqué au Conseil en amont de la réunion le rapport de protection et de gestion des incidents (voir document référencé no. CA / 11.20 / DOC / 6, ainsi qu'un document de travail présentant les travaux en cours sur la Protection, le racisme, le pouvoir et l'aide (voir document référencé no. CA / 11.20 / DOC / 6). La Présidente souhaite la bienvenue à Vanessa Stanislas, Responsable, Protection, pour ce point de l'ordre du jour.

Vanessa Stanislas présente le rapport sur la protection et la gestion des incidents, qui offre une vue générale des données de gestion des incidents et qui décrit un certain nombre d'approches que l'équipe entend suivre pour s'assurer que le Conseil est informé de manière appropriée. Elle rappelle que le rapport couvre de nombreuses catégories différentes et que la grande majorité ne sont pas des problèmes de protection.

Des éclaircissements sont demandés sur la prévalence des incidents, le nombre de contrevenants et s'il y a eu une analyse en termes de corrélation entre incidents et rémunérations dans les différents groupes. Le Conseil est informé que l'année prochaine, le système indépendant et confidentiel de signalements de l'IPPF, *IPPF SafeReport*, sera mis en place avec différenciation des catégories d'incidents et des différents types de comportement. Cela permettra de classer plus clairement les travaux de protection et les travaux connexes.

Le Conseil est informé que le cadre de protection de l'IPPF comporte quatre volets, dont l'un est la Prévention dans lequel sont inclus la formation du personnel, l'évolution des politiques et le renforcement des capacités. Plus les gens comprennent leurs droits et leurs responsabilités, plus cela réduit le risque d'occurrence de choses terribles.

Un membre du Conseil demande plus d'informations sur le renforcement des capacités et sur le fait que l'on veille bien à ce que les AM reçoivent toutes les informations dont elles ont besoin sur les systèmes et procédures de protection. Le Conseil est informé que l'année prochaine l'accent sera mis sur le renforcement des capacités en matière de protection et autres sujets qui s'y rapportent. Un pack de ressources à l'intention des AM est en cours de conception qui comprendra un ensemble détaillé d'exercices pour appréhender et comprendre les politiques d'un point de vue pratique. De cette façon, les AM seront en mesure de renforcer elles-mêmes leurs capacités, le Secrétariat étant néanmoins toujours disponible à fins de soutien.

Le Conseil en prend note et la Présidente suggère que la question de la protection pourrait être replacée dans le contexte plus large de la nécessaire lutte active contre le racisme, l'homophobie, la misogynie et autres idéologies haineuses qui ont récemment fait surface avec une énergie renouvelée sur la scène politique mondiale. En outre, cette discussion élargie doit également reconnaître les préjugés de la communauté mondiale de l'aide, y compris celles et ceux qui œuvrent en faveur des intérêts du Nord au détriment de celles et ceux du Sud.

Mariama Daramy-Lewis, Directrice, Division Personnel, Organisation & Culture, présente le document sur le racisme, le pouvoir et l'aide, dans lequel est décrit le *Programme d'action : l'antiracisme à l'IPPF*. En toile de fond de ce papier, des discussions animées ont eu lieu au sein de l'équipe de direction à l'époque où George Floyd fut tué et de la montée en puissance du mouvement Black Lives Matter. À l'IPPF, nous eûmes les commentaires du *groupe sur l'égalité des genres* ainsi que ceux d'une

assemblée du personnel. Cette assemblée réunit 144 membres du personnel qui firent de nombreux commentaires stimulants, y compris en ce qui concerne les micro-agressions, le Code de conduite (*est-il suffisant*), le concept de ne pas blesser l'autre et plus particulièrement en ce qui concerne la couleur de peau/l'appartenance ethnique et le fait que la responsabilité incombe particulièrement aux personnes de couleur. Il y eut également de nombreux commentaires sur le fait que chacun de nous a besoin de se sentir fier de sa propre vie, de ses valeurs, de son héritage et de son expérience.

Evelyne Petrus-Barry, DR, Région Afrique, dit ensuite au Conseil qu'à la suite de ces réunions, il avait été décidé que l'IPPF devait inscrire la lutte contre le racisme dans ses activités. Nous devons cependant tout d'abord balayer devant notre porte et construire une structure pour prendre en charge l'inclusion et la non-discrimination afin de garantir que l'IPPF soit un lieu de travail sûr pour tout le monde. Toutes ces questions sont enracinées dans l'histoire et la politique et il est admis que l'IPPF a besoin d'aide pour faire avancer ce travail. Le Dr Michael McEachrane, chercheur sur les droits humains, la lutte contre le racisme et les études panafricaines, a donc été nommé pour diriger ces travaux.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil remercient le Secrétariat d'avoir lancé cette action.

Un membre du Conseil fait valoir que la lutte contre le racisme doit être intégrée au nouveau cadre stratégique afin que cela veuille dire quelque chose dans la pratique.

En réponse à une question sur la quantité de données dont dispose le Secrétariat et sur la question de savoir si une enquête a été menée afin d'avoir une vision systématique, le Conseil est informé qu'une enquête a été menée sur l'inégalité entre les genres et qu'elle a touché au racisme. L'assemblée du personnel a également fourni des commentaires substantiels. Le Secrétariat travaille également avec un cabinet – Agenda Consulting – sur les commentaires du personnel et espère la/le [*l'enquête ? le rapport ? ce n'est pas précisé – ndt*] lancer à la mi-décembre.

Un membre du Conseil souligne que les politiques dépendent de leur mise en œuvre, mais que le racisme systématique présente le plus grand défi. C'est dans la structure, les attitudes et les comportements et aucune politique ne peut éliminer le racisme ou le sexisme inhérent. C'est pourquoi il est important de savoir ce que le personnel dit sur ces questions et de disposer de données réelles pour commencer à faire avancer les choses. Disposer de ces informations est également essentiel du point de vue de celles et ceux que nous servons. Le personnel et les bénévoles pénètrent dans une communauté avec leurs préjugés à eux. Nous devons faire plus que simplement changer les politiques, nous devons changer les attitudes et les comportements. On insiste sur l'importance des approches préventives et on reconnaît que les systèmes de recrutement doivent être réformés, car c'est là que commencent le racisme, le sexisme et les préjugés sexistes.

Plusieurs membres du Conseil évoquent le mouvement de décolonisation des soins de santé dans le monde et il est suggéré que le Conseil pourrait souhaiter réfléchir à ce thème. La Présidente souligne que, dans le cadre de son plus grand engagement en faveur de l'intersectionnalité, le Conseil a la responsabilité de veiller à ce que l'IPPF soit activement antiraciste. On admet que l'aide internationale et la santé et les droits sexuels et reproductifs ont été un vecteur de racisme et de sexisme dans le passé, de sorte que l'IPPF se doit aujourd'hui de relever le défi de recadrage des SDRS. Cela

soulève la question de savoir si une approche sectorielle globale est nécessaire et quel rôle l'IPPF peut-elle jouer à cet égard ?

Le DG accepte que le problème soit sectoriel. L'aide est acheminée sur des hypothèses racistes et coloniales, et cela doit changer sans pour autant détruire le secteur. Le sentiment au sein du Secrétariat est que, dans un premier temps, l'IPPF se doit encore une fois de balayer devant sa porte avant d'élargir son action. Le nouveau cadre stratégique sera sans aucun doute l'occasion de transformer, courageusement et audacieusement, la conversation au sein du secteur. Il y aura des risques certes, mais ils seront atténués si nous avons remis de l'ordre dans notre maison.

On reconnaît que le Conseil lui-même se doit de prendre position sur la lutte contre le racisme et qu'un mécanisme pourrait être utilisé à l'avenir afin de permettre aux administrateurs-rice-s de se réunir en petits groupes et d'avoir des conversations plus fouillées. Il est noté que les cadres supérieurs doivent non seulement faire des déclarations, mais aussi être en mesure de démontrer en pratique leur engagement en faveur de la lutte contre le racisme.

Le Conseil **donne son accord** pour que la protection figure systématiquement à l'ordre du jour de ses réunions (une sur deux) et qu'un rapport lui soit soumis à ces occasions, notant cependant qu'à chaque réunion toute question urgente de protection nécessitant son attention sera examinée.

Le Conseil **note** le rapport sur la *Protection et la gestion des incidents* et celui sur la *Sécurité culturelle, le racisme, le pouvoir et l'aide*.

## 7. **PROGRES EU EGARD AU PLAN DE TRAVAIL DU CA**

La Présidente présente le bulletin de bord du Conseil de novembre 2020 qui établit un état des lieux par rapport au plan de travail du Conseil. Il est noté que ce document émane de la demande du Conseil d'ajouter des objectifs à son plan de travail. On explique que ce document sera aussi communiqué au CGN afin de l'aider dans son évaluation du Conseil d'administration – ce qui est du ressort de ses responsabilités en matière d'évaluation de la gouvernance.

Le Conseil **prend note** des progrès réalisés par rapport à son plan de travail, tels qu'ils sont présentés dans le Bulletin de bord de novembre 2020.

## 8. **RESTRUCTURATION ET SECRETARIAT UNIFIE**

Le Conseil a reçu un document décrivant les progrès accomplis eu égard à la création d'un Secrétariat unifié, à la restructuration et aux prochaines étapes vers l'alignement des salaires, primes et avantages (voir document référencé [CA/11.20/DOC/8](#)). Rayana Rassool, présidente de l'Association du personnel du Secrétariat, est accueillie pour ce point de l'ordre du jour.

Le DG indique que pour la première fois depuis des décennies, le Secrétariat a fait l'objet d'une revue d'ensemble puis d'une restructuration en un seul Secrétariat unifié, plutôt qu'en sept mini-Secrétariats dispersés à travers le monde. Le processus réduira le coût du budget du Secrétariat et permettra d'orienter davantage de fonds vers les AM, comme il était initialement prévu. Le processus de restructuration est désormais terminé à 95%. Le processus fut douloureux et d'une certaine manière a gelé

l'organisation, en particulier dans le contexte de la pandémie à coronavirus. Il s'agit néanmoins d'un processus très consultatif, conduit par un comité consultatif externe avec un fort engagement du personnel par l'intermédiaire de l'Association du personnel. Le Secrétariat est désormais beaucoup plus petit, mais la capacité de pouvoir lancer la nouvelle structure, sans être présent au bureau, est très difficile, et c'est aujourd'hui le challenge auquel nous sommes confrontés.

Une analyse comparative (*benchmarking*) sous la conduite du cabinet Birches group, a été commissionnée. L'accent sera principalement mis sur l'analyse comparative des salaires et l'examen des primes et avantages, mais la mission comprend également la politique salariale, l'évaluation des emplois, l'évaluation du marché et la mise à jour des grilles salariales, ainsi qu'une analyse des écarts de salaire entre hommes et femmes.

L'exercice de benchmarking des salaires se fera en deux étapes. À la fin du mois de novembre, on espère avoir une analyse comparative pour les cadres supérieurs. Cela nécessitera une décision du Conseil quant à où l'IPPF doit se positionner par rapport au marché. En ce qui concerne le marché des ONGI, les équipes de direction sont juste au-dessus de la moyenne, et on estime que cela est justifié en raison de la taille et de la complexité de l'organisation. La recommandation soumise au Conseil est que, compte tenu de sa taille et de sa complexité, l'IPPF devra fixer ses rémunérations, primes et avantages (soit le paquet salarial) entre le 50<sup>e</sup> et le 75<sup>e</sup> percentile (troisième quartile) et qu'aucune mesure corrective ne sera nécessaire en ce qui concerne les salaires des cadres supérieurs.

Rayana Rassool informe le Conseil que l'Association du personnel du Secrétariat a été créée dans le cadre des efforts d'un Secrétariat unifié. Le personnel a organisé des élections dans toute la Fédération le but étant de recruter dix membres. L'Association compte aujourd'hui un comité de six membres et espère en recruter davantage l'année prochaine. L'Association souligne qu'il est important de faire le point et de tirer des leçons des erreurs commises au cours du process. Elle reconnaît que celui-ci n'a pas été parfait. Il aurait fallu accorder plus d'attention à la communication et à la transparence. Il est toujours nécessaire de se poser des questions sur certaines failles du processus qui ont contribué à une rupture générale de la confiance entre les parties. Il faudra un certain temps pour rétablir confiance et moral ainsi que pour éviter de nouveaux départs de précieux employé-e-s. La réduction d'effectifs n'est jamais facile même dans le meilleur des cas, mais ces licenciements ont eu lieu en pleine pandémie, lorsque la peur et l'incertitude régissaient déjà la vie quotidienne. Le personnel s'est inquiété des risques de 88 licenciements, mais ce chiffre n'a pas bougé et 88 postes ont été effectivement licenciés. Bien que le document indique qu'il s'agissait d'un processus très consultatif, certains membres du personnel ont estimé que leur voix n'avait pas été entendue et que le département des ressources humaines n'avait pas été de grand secours. Ils/elles ont estimé que le processus était un fait accompli et qu'il y avait peu de place pour le dialogue. L'Association du personnel reconnaît qu'il y a beaucoup à faire pour faire progresser le Secrétariat, mais qu'un processus de réconciliation entre le personnel et la direction est nécessaire afin de renforcer le moral et la confiance. L'Association se réjouit de certaines des mesures d'alignement, en particulier de celles visant à lutter contre les inégalités qui existent à l'échelle mondiale, et elle est satisfaite de participer au processus de benchmarking avec le cabinet Birches. Il est souligné que le rôle de l'Association du personnel est de parler au nom du personnel et non d'être un canal de communication au nom de l'équipe de direction. Le personnel remercie le Conseil d'administration, en particulier la Présidente, pour son message de soutien au personnel. Le personnel demande à

la direction de réfléchir au soutien concret qu'elle pourrait offrir aux personnels afin que ces derniers puissent être le plus opérationnels possible, avec par exemple l'institution de services de counselling et/ou des jours de congé spéciaux. Le personnel souhaiterait recevoir un message de la direction qu'il serait possible d'adapter dans les régions. Il convient de noter qu'à la suite de la restructuration, de nombreuses équipes fonctionneront en effectifs réduits et avec des charges de travail plus lourdes, générant ainsi plus de stress et d'incertitude. Rayanna Rassool demande enfin que la présentation de l'Association du personnel soit un point permanent de l'ordre du jour du Conseil.

La Présidente remercie le DG et l'Association du personnel d'avoir porté à l'attention du Conseil les vrais défis auxquels l'équipe de direction et le personnel sont confrontés, et reconnaît que cette période a été très difficile.

Au cours de la discussion, on demande au DG de garantir que le processus de licenciement a été mené dans le plein respect de nos obligations légales en tant qu'employeur et que s'il y a des griefs, le personnel concerné recevra un soutien approprié. On demande au DG si des litiges sont dans les tuyaux. Le Comité est assuré en retour que toutes les procédures juridiques ont été et sont respectées, et on rappelle au Conseil que l'unification du Secrétariat s'est déroulée sur huit juridictions différentes, souvent avec des exigences juridiques différentes. Il n'y a cependant aucune certitude qu'il n'y aura pas de contestations et de pourvoi en justice. Tous les membres du personnel ont le droit de faire appel et deux personnes ont indiqué qu'elles vont saisir le tribunal de Nairobi.

Un membre du Conseil demande si de nombreux membres du personnel vont quitter l'IPPF en tant que défenseurs et champions de la Fédération. Le DG estime que cela est fort peu probable, étant donné que nombre d'entre eux/elles estiment qu'ils/elles n'ont pas été traité-e-s comme ils et elles auraient dû l'être.

Un membre du Conseil loue l'Association du personnel pour tout son travail, notant qu'elle a un rôle essentiel à jouer par les temps qui courent. Il est également reconnu qu'il s'agit d'un travail supplémentaire non rémunéré. Il est demandé au DG si le Secrétariat a utilisé des agences d'emploi et d'insertion pour aider le personnel licencié et le DG indique qu'en effet de tels services ont été offerts. Il est demandé au Secrétariat si un médiateur a été engagé pour aider à garantir le respect du process, ainsi que pour apporter un soutien psychologique au personnel, partant et restant. Le DG indique que l'équipe de direction examine en effet la présence d'un-e médiateur-ice à l'avenir. Du point de vue RH, on reconnaît que c'est un processus très difficile, surtout pendant la pandémie, quand le personnel travaille à domicile. On reconnaît qu'il y a des domaines dans lesquels le processus aurait pu être beaucoup mieux géré. L'équipe de direction a examiné le soutien disponible au personnel britannique et a tenté de reproduire le même schéma dans toutes les régions. Par exemple, les secouristes en santé mentale ont été re-formé-e-s, il y a eu un certain soutien extérieur en matière de réinsertion et il y a aussi le programme d'assistance aux employés de l'IPPF.

Un membre du Conseil se dit préoccupé par le niveau particulièrement élevé de départs dans certaines régions et il/elle demande également si certains échelons ont été affectés de manière disproportionnée. Le DG précise qu'aucun échelon n'a été affecté de manière disproportionnée, notant qu'il y a également eu des départs au sein de l'équipe de direction. Le DG confirme qu'il n'y a pas de préjugé sexiste et que le

cabinet Birches est en train d'effectuer une analyse des différences de salaires entre hommes et femmes.

En réponse à une question sur l'impact de la restructuration sur le budget, le DG confirme qu'il n'y a là pas de lien avec la réduction des recettes ou des ressources. Le but est de remodeler le Secrétariat – auparavant huit [*sept plus haut- ndf*] mini Secrétariats donnant lieu à des chevauchements et peu de coordination – ainsi que de s'aligner sur la politique d'une allocation de 30% des recettes de base non restreintes au Secrétariat. Il est difficile de le faire en temps de crise, mais c'est le moment où les AM ont le plus besoin d'argent.

Les membres du Conseil notent l'importance de garder les canaux de communication ouverts et de veiller à ce que les gens puissent exprimer leurs griefs. L'importance de la médiation est également reconnue.

Il est noté qu'une fois que les changements seront concrétisés, il sera important de surveiller la rotation du personnel afin d'aider à évaluer l'effet de la restructuration sur le personnel restant.

Le Conseil exprime officiellement sa profonde gratitude à l'ensemble du personnel et à la direction pour les efforts qu'ils ont déployés pour faire avancer le changement organisationnel entrepris en ces temps difficiles. On reconnaît que ce processus a été douloureux pour beaucoup. La Présidente rappelle alors au Conseil que ces changements ont été décidés dans le cadre des réformes de Delhi et ont été pleinement soutenus par le Conseil lors de ses réunions précédentes.

Le Conseil **prend note** du rapport sur la restructuration et le Secrétariat unifié.

Le Conseil **prend note** des comparateurs utilisés dans l'étude de *benchmarking* et approuve que l'IPPF, au regard de sa taille et de sa complexité, vise à offrir des rémunérations se situant entre les 50<sup>ème</sup> et 75<sup>ème</sup> centiles (3<sup>ème</sup> quartile) afin d'attirer et retenir les talents.

Le Conseil **demande** au CAFR d'examiner l'analyse de marché du cabinet **Birches** quand elle sera terminée et de convenir des étapes requises pour combler tout fossé potentiel entre où nous sommes et où nous désirons être.

## 9. RAPPORT DU COMITE D'AUDIT, DES FINANCES & DES RISQUES

Le rapport du Comité des finances, d'audit et des risques (C-FAR) a été communiqué au CA (document référencé CA/11.20/DOC/9). La mise à jour est présentée par Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR.

Le Conseil est informé que le C-FAR s'est réuni trois fois depuis la dernière réunion du Conseil. Il s'est en effet avéré plus efficace d'avoir des réunions plus fréquentes et plus courtes. La Présidente du C-FAR attire particulièrement l'attention du Conseil sur les questions suivantes figurant dans le rapport :

- **Registre des risques** : les mesures prises concernant les stratégies d'atténuation des risques de l'année dernière décrites dans le registre des risques 2019/20 ont été revues et il est confirmé qu'aucun domaine de risque n'a pas été traité.

- Budget 2020 : un examen de la situation financière actuelle permet de constater que l'IPPF finira l'exercice 2020 dans une situation financière solide.
- Approbation du budget 2021 : pour la première fois dans l'histoire de l'IPPF, le Conseil se voit présenter un budget intégré et consolidé pour la Fédération. Alors que certains aspects sont encore en cours d'élaboration, les systèmes unifiés du Secrétariat ont été alignés afin d'y parvenir.

Pendant la discussion, la Présidente du C-FAR est interrogée sur les priorités du C-FAR et comment les administrateur-riche-s peuvent-ils/elles soutenir plus largement le Comité. Elizabeth Schaffer répond que le C-FAR a commencé ses travaux avec une actualisation accélérée sur les éléments du processus de réforme. Il a également travaillé à l'élaboration d'un nouveau modèle de collaboration. Il y a quelques politiques émanant de l'ancienne structure qu'il serait bon de revoir en termes de leur pertinence. Il se peut également que le Conseil veuille souhaiter déléguer certains points au Comité, par exemple l'approbation des honoraires d'audit.

Un membre du Conseil demande à être tenu à jour des progrès accomplis en ce qui concerne la réduction du budget du Secrétariat à 30% des fonds non restreints. Le Directeur, Division Finances et Technologie, répond que ce pourcentage a été réduit de 47% en 2017 à 40% en 2018 et que le budget présenté est de 33%, donc toujours légèrement supérieur à 30%. Du côté des recettes, le recouvrement des charges auparavant versé au Secrétariat est désormais transféré aux AM. La Présidente du C-FAR ajoute qu'il faut accepter que les financements non restreints sont en baisse alors que les financements restreints sont en hausse et qu'il sera peut-être nécessaire de discuter de la question de savoir si l'objectif de 30% du budget non restreint pour le Secrétariat sera approprié à l'avenir.

Un membre du Conseil demande comment l'objectif de 30% sera-t-il affecté si les salaires du Secrétariat sont fixés sur les taux du marché ? Le Directeur, Division Finance et Technologie, reconnaît qu'à l'heure actuelle il n'y a guère de latitude dans le budget pour ajuster les salaires et que des économies devront être trouvées dans le budget du Secrétariat.

En réponse à une question sur l'impact qu'a eu sur les finances le départ des 14 AM de WHR de l'IPPF, le Directeur, Finances et Technologie, indique que le revenu global, y compris le financement restreint, a diminué et qu'il faudra peut-être investir davantage à l'avenir dans les AM d'Amérique latine et des Caraïbes. Cependant, tous les donateurs ont manifesté leur soutien à l'IPPF et il n'y a eu jusqu'à présent aucun impact significatif.

Le DG fait remarquer que de son point de vue la création du C-FAR a fait une énorme différence. Il dit être particulièrement fier de trois développements récents au sein de la Fédération. Il s'agit, en premier lieu, de l'Assemblée générale de Delhi et de ses conclusions, en un second lieu, du nouveau modèle d'allocation des ressources et enfin, en un troisième lieu, de la recommandation du C-FAR au CA d'un budget unifié pour le Secrétariat. C'est un moment très important pour la Fédération et le DG remercie le C-FAR de ses travaux. La Présidente exprime également la gratitude du Conseil à tous les membres de l'équipe du service financier qui ont tant travaillé pour élaborer ce tout premier budget unifié.

Le Conseil passe en revue les recommandations du C-FAR et prend les mesures suivantes :

Le CG **prend note** du rapport du Comité des finances, d'audit et des risques.

Le Conseil **approuve** la recommandation du C-FAR d'amender les chiffres indicatifs de gestion prévisionnels des affectations aux flux 1 et 2 et de :

- a) Réaffecter US\$ 575 975, auparavant alloués à WHRO sur les fonds non restreints (période septembre à décembre 2020), vers un 'Fonds de transition' qui sera utilisé pour couvrir les coûts de la séparation de WHRO et des AM ainsi que de la création des bureaux de la nouvelle région Amériques et Caraïbes.
- b) A titre exceptionnel, et en espérant qu'il ne sera pas ici créé de précédent, établir un Fonds affecté de US\$ 500 000 sur les réserves générales afin de faciliter la transition, de WHRO vers l'IPPF, des prêts existants accordés par WHRO aux AM qui restent avec l'IPPF, et ce sur des termes similaires à ceux accordés par WHRO.
- c) Allouer 5% à des bons d'investissements (US\$ 1 701 415) sur l'allocation aux AM du Flux 1.
- d) Revoir l'allocation dans le cadre du Flux 1 aux régions (pour les AM) sur la base des CGP révisés 2021.

Le Conseil **approuve** les recommandations du C-AFR relatives au budget 2021 du Secrétariat unifié et **convient** d'affecter une somme de US\$1,9 million pour couvrir les paiements obligatoires au titre de la cotisation au régime de retraite à prestations déterminées sur :

- a) les gains réalisés sur les taux de change (US\$ 1 million) réalisés grâce aux mesures de couverture et
- b) des prélèvements sur les Réserves générales (US\$0,9 million).

Ainsi que l'a recommandé le C-FAR, le Conseil **approuve** :

- a) Le registre des risques 2020-21
- b) Le plan d'audit global et les honoraires d'audit de £161 000 pour 2020
- c) La délégation d'autorité au C-FAR pour signer la lettre de mission de Deloitte LLP.

## 10. QUESTIONS LIEES AUX MEMBRES

Le rapport du Comité des membres a été communiqué au Conseil (document référencé CA/11.20/DOC/10) par Donya Nasser, Présidente du Comité des membres et Ulukbek Batyrgaliev, membre du CM. Il est noté que le Comité des membres n'est pas encore pleinement constitué.

Le DG remercie Donya Nasser et Ulukbek Batyrgaliev de leur travail sur ce rapport qui a nécessité l'examen d'une énorme quantité de matériel.

Le Conseil passe en revue les recommandations et prend les mesures suivantes :

Le Conseil **approuve** la prorogation de la suspension de Family Health Options Kenya.

Le Conseil **approuve** :

- La recommandation selon laquelle Sex og Politikk (Norvège) ; Pro Familia Bundesverband (Allemagne) ; Barbados Family Planning Association (Barbade) ; Family Planning Association of Trinidad & Tobago (Trinidad &

Réunion du Conseil d'administration de l'IPPF des 17 et 18 novembre 2020

*Tobago) ; Stichting Lobi (Suriname); Korean Family Planning & Maternal Child Health Association of DPRK (République démocratique de Corée) ; and Reproductive & Family Health Association of Fiji (Fidji) soient réaccréditées membres de plein droit de l'IPPF.*

- *La candidature au statut de membre associé de la Papua New Guinea Family Health Association (Papouasie-Nouvelle Guinée).*
- *La confirmation du statut de membre associé de : l'Iraqi Reproductive Health & Family Planning Association (Irak) ; la Yemeni Association for Reproductive Health (Yémen) ; et de Family Planning Alliance Australia (Australie).*

Le Conseil **note** le rapport sur les Associations membres confrontées à des défis institutionnels dans la région Afrique.

Il **est noté** qu'un problème soulevé par un membre du Conseil eu égard à une AM de la région Afrique sera transmis au CM à fins d'étude.

## 11. QUESTIONS DIVERSES

Le Conseil examine le document sur la nomination de représentant-e-s autorisé-e-s. Le DG explique que ceci est une mesure requise des autorités Indiennes afin d'actualiser la liste des signataires autorisés dans la Région de l'Asie du Sud.

Le Conseil **décide** que, conformément aux dispositions de l'article 380 de la Loi de 2013 sur les sociétés et en termes des statuts de la Société, Mme Sonal Indravadan Mehta, qui a signifié son consentement à agir en tant que Représentante autorisée de la Société, soit et est par la présente désignée comme représentante autorisée de la Société. Il est également décidé de supprimer les anciens signataires autorisés ci-dessous :

MADHU BALA NATH  
RAJEEV RAGTA  
ANJALI SEN  
VARUN KUMAR ANAND

## 12. DATE DES PROCHAINES REUNIONS

Il est **noté** que la prochaine réunion du Conseil aura lieu au cours du premier trimestre 2021 et que le DG communiquera les diverses options sous peu.

### **Clôture de la réunion**

La Présidente remercie les administrateur-riche-s pour les excellentes conversations de ces deux derniers jours. Elle remercie le DG et les membres de l'équipe de direction pour leur soutien au Conseil et leur demande de transmettre la reconnaissance du Conseil aux autres collègues. Les interprètes, techniciens et personnel de soutien sont également remerciés pour la bonne tenue de cette réunion. Elle souhaite enfin à toutes et tous une période de fêtes et une fin d'année joyeuses, sûres et paisibles.