

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION des 3 & 4 mars 2021
(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
Sami Natsheh	Mme Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes
Donya Nasser	Daniel McCartney, Président de l'Association du personnel
Aurélia Nguyen	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
Elizabeth Schaffer	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Excuses	Aileen McColgan, Conseil juridique
Josephine Obel	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion
	<u>Participants à quelques sessions spécifiques</u>
	Andre Deponti, Haut Conseiller Programme (point 5)
	Olgah Daphynne Namukuza, anciennement membre des jeunes du CG (point 3)
	Estelle Wagner, membre de l'association du personnel (point 6)
	Michele Goodwin, University of California Irvine (point 6)
	Neha Kagal, Consultant dans les champs de l'antiracisme, la décolonisation, la violence contre les femmes et les filles et l'intersectionnalité (point 6)
	Michael McEchrane, Réseau européen des personnes d'origine africaine (point 6)
	Neish McLean, Président, Comités des nominations & de la gouvernance (point 9)

Bienvenue et introduction

La Présidente, Mme Kate Gilmore, souhaite à toutes et tous la bienvenue à la première réunion de 2021 du Conseil d'administration de l'IPPF. La Présidente remercie le DG et son équipe d'avoir mis en place des mesures pour assurer une résilience solide et durable et des opérations efficaces sur tous les fronts. La nouvelle administration Biden aux États-Unis a mis fin à la règle du bâillon mondial et le Président a également indiqué au Secrétaire d'État que le financement du FNUAP soit relancé. Grâce à l'activisme courageux de la PPF et d'autres, il est sans doute

désormais possible de retravailler avec l'un des gouvernements les plus influents du monde. Grâce à l'action des Associations membres, à la résilience du personnel et des volontaires, l'IPPF reste l'un des principaux acteurs du secteur des droits et de la santé sexuels et reproductifs dans le monde. Il n'en demeure pas moins qu'avec l'inégalité rampante, l'injustice raciale, l'inégalité, les conflits, la pandémie et l'urgence climatique, l'IPPF n'a jamais été aussi nécessaire qu'aujourd'hui.

La Présidente souhaite ensuite la bienvenue à Sami Natsheh, nouvel administrateur, ainsi qu'à Daniel McCartney, représentant de l'association du personnel. Il est noté que le Président du Comité des nominations et de la gouvernance se joindra à la réunion pour le point sur les conflits d'intérêts.

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

Sami Natsheh est invité à prendre la parole. Il explique qu'il est à la tête de l'Association palestinienne de planification et de protection de la famille (Palestinian Family Planning and Protection Association), et qu'il a commencé son action de militant comme jeune volontaire en 2005. Il est également un activiste politique, vivant sous l'occupation, et un militant pour les droits des jeunes.

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 est tout à fait inapproprié.

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

1. PROCÉDURES D'USAGE

1.1 Excuses pour absence

Des excuses pour absence sont notées de la part d'Ulukbek Batyrgaliev, qui rejoindra la réunion demain. Jacob Mutambo se joindra à la réunion plus tard pour raisons de problèmes techniques. Josephine Obel est toujours en congé (voir point 2 de l'ordre du jour). Aucun pouvoir n'a été envoyé.

Il est noté qu'il y a aujourd'hui deux postes vacants au Conseil d'administration et que le Conseil attend des informations du CNG eu égard à cela.

1.2 Approbation des procès-verbaux des réunions précédentes

*Le Conseil **adopte** le procès-verbal de la réunion virtuelle du Conseil d'administration des 17 & 18 novembre 2020 comme rapport exact de ses délibérations.*

Le Conseil note la liste de mesures de cette réunion et la situation des divers points.

Adoption de l'ordre du jour et horaire

1.3

*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

Le rapport de la Présidente et du Directeur-général a été communiqué aux membres du CA en amont de la réunion (voir document référencé [CA/03.21/DOC/2.1](#)).

Le Conseil a également reçu une lettre d'UNOPS en date du 10 février 2021, expliquant sa décision de ne pas approuver le fait que Josephine Obel puisse siéger au Conseil d'administration de l'IPPF. Après avoir reçu cette lettre, la Présidente et le DG ont parlé à Josephine Obel qui les a informé qu'elle contacterait UNOPS de façon informelle afin d'obtenir leur approbation. La Présidente ajoute que le raisonnement derrière la décision de l'UNOPS est techniquement incorrect et tout à fait disproportionné en matière de conséquence.

Après avoir examiné les raisons pour lesquelles l'UNOPS a demandé à Josephine Obel de se retirer du Conseil d'administration de l'IPPF, le CA demande à la Présidente et au DG de contester cette décision aux niveaux appropriés si les efforts déployés en première instance par Joséphine n'aboutissent pas

Il est **noté** que la Présidente du Conseil assistera au Comité des politiques, stratégies et investissements pendant l'absence de Josephine Obel.

Il est **noté** que le Secrétariat a donné accès aux documents des divers Comités à tous les membres du Conseil, à l'exception de ceux ayant des implications en matière de confidentialité. Une réunion des Président-e-s de Comités aura lieu la semaine prochaine et ils/elles discuteront du soutien et de la cohérence de la gouvernance et de l'action des Comités, en particulier de la contribution de ces derniers au processus de planification stratégique.

Au cours de la discussion du rapport, les membres du Conseil expriment leur inquiétude quant aux problèmes de fraude et de crises internes dans certaines AM de la région Afrique. Il est demandé au Secrétariat comment la responsabilité/responsabilisation pourrait être améliorée dans la région et s'il devrait y avoir une revue des systèmes de gouvernance pour permettre un engagement dans ces situations à un stade plus précoce. Le DG répond qu'en ce qui concerne l'AM du Kenya, un processus interne [d'analyse] est en cours. Le Secrétariat apporte son soutien et recherche d'autres partenaires potentiels dans le pays pendant la suspension de l'AM. En ce qui concerne l'AM du Liberia, l'enquête a été lancée par l'AM elle-même. Plusieurs personnes ont désormais quitté l'AM et le Secrétariat discute avec les dirigeants actuels de la manière de procéder. Des rapports ont été adressés aux donateurs et à la Commission britannique des œuvres de bienfaisance. La Présidente souligne que les problèmes de fraude et de crise interne ne se limitent pas à la région Afrique. Elle suggère qu'une discussion plus approfondie ait lieu lors d'une prochaine réunion et reconnaît que ces problèmes soulèvent des questions sur la capacité de la Fédération à surveiller et suivre ce qui se passe au sein des AM.

Un-e membre du Conseil note avec inquiétude que si les filles et les jeunes femmes peuvent accéder aux services de planification familiale, beaucoup d'entre elles ne bénéficient pas d'une protection contre les infections à VIH et les IST et il/elle suggère qu'une approche collaborative soit adoptée avec des partenaires, tels le Fonds mondial et le PEPFAR, afin de veiller à ce que les cliniques soient ouvertes aux femmes à haut risque. Le DG reconnaît qu'il s'agit d'un échec collectif et que l'IPPF appuie les efforts visant à rapprocher les secteurs afin de trouver une solution. L'engagement auprès du Fonds mondial est une bonne chose et la collaboration avec le PEPFAR en est à ses débuts.

En examinant les chiffres du budget non audité 2020, un-e membre du Conseil demande des éclaircissements sur les chiffres négatifs et leur impact sur les réserves générales. Le DG indique qu'il s'agit de pertes prévues (prélèvement du solde des projets restreints) et que les réserves générales augmenteront jusqu'à la fourchette stipulée dans la Politique de réserves générales. Les recettes de base non restreintes sont supérieures aux dépenses et il sera demandé au CA si une partie de cet excédent pourrait être affectée à un investissement dans le développement des systèmes.

Il est demandé au DG de faire part de ses réflexions et le point sur le Secrétariat suite à la restructuration. Celui-ci indique que le processus de restructuration a été finalisé bien que certains postes clés n'aient pas encore été pourvus. De manière générale, tout se passe bien et le personnel travaille dur pour fournir un bon service aux AM, malgré un Secrétariat réduit. Les représentants et représentantes de l'association du personnel présenteront leur rapport au Conseil plus tard au cours de la réunion.

En réponse à une question sur les perspectives de financement, le DG indique que la plus grande préoccupation concerne le Royaume-Uni qui a réduit son budget d'aide au développement à l'étranger de 0,7% à 0,5%. De plus DFID a été fusionné avec le Foreign Office pour former le FCDO (*Bureau des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement*). Cela a induit une certaine paralysie dans la prise de décision et le FCDO n'approuve désormais que des budgets d'un an pour l'année fiscale 2021. Les deux plus grands programmes de l'IPPF avec le Royaume-Uni sont WISH 1 et WISH 2 qui se terminent en juin 2021. En juin dernier, il avait été demandé à l'IPPF de préparer une demande de prolongation, ce qui a été fait, mais à ce jour aucune réponse n'a été reçue. Le non-renouvellement de ces programmes aurait des implications au-delà des programmes eux-mêmes, car la gestion des données, l'approvisionnement et la protection dépendent beaucoup de ces programmes. Le financement japonais est également incertain. Le budget approuvé n'a pas été révisé.

Le Conseil a examiné la recommandation du Comité des membres de suspendre l'AM sénégalaise – voir document référencé [CA/03.21/DOC/2.1](#).

*Suite à la recommandation du Comité des membres, le CA **approuve** la suspension de l'association membre du Sénégal, l'Association sénégalaise pour le Bien-Etre Familial, des membres de l'IPPF.*

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

3. STRATEGIE SUR LES JEUNES

3.1 Discussion sur l'engagement des jeunes

La Présidente accueille Olgah Daphynne Namukuza, anciennement représentante des jeunes au CG et membre de l'AM d'Ouganda.

Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes, présente le document référencé [CA/03.21/DOC/3.1](#) qui contient des exemples de bonnes pratiques de participation significative des jeunes mises en œuvre à travers la Fédération, dont une étude de cas de l'AM ougandaise. Le document présente également les conclusions des revues et consultations avec les jeunes, ainsi que certaines des

interventions visant à tirer parti des enseignements existants – tout ceci en vue d'opérer un changement culturel organisationnel permettant aux jeunes de s'engager de manière significative à tous les niveaux de la Fédération. Ce document est le résultat d'un effort collectif des chargés des relations avec les jeunes, des jeunes volontaires, de l'AM ougandaise et du BR Afrique – qui par ailleurs accueillera le « Global Youth Leadership » (Leadership mondial des jeunes) du Secrétariat. Alors que beaucoup est fait pour renforcer l'engagement des jeunes et que certaines AM, comme l'AM ougandaise, ont montré ce qui peut être réalisé grâce à un engagement organisationnel fort, il n'a pas encore été possible de rassembler ces expériences dans une approche cohésive à l'échelle de la Fédération, ni de créer un véritable changement culturel permettant aux jeunes de s'engager à tous les échelons de la Fédération. Parmi les principales interventions prévues, citons les Forums de la jeunesse, les réseaux de jeunes de l'IPPF et les possibilités de recrutement et de stages pour les jeunes.

Olgah Daphynne Namukuza ajoute qu'elle est heureuse que l'IPPF ait choisi de rester fidèle aux jeunes et elle parle de l'action de *Reproductive Health Uganda* en faveur de la participation significative des jeunes, l'AM ayant par ailleurs fait du bon travail d'influence et de formalisation de la décision politique dans le pays. Elle demande aux membres du Conseil d'administration de réfléchir aux questions suivantes :

- Comment l'IPPF doit-elle aider les jeunes du Conseil d'administration et des Comités permanents à échanger des informations avec l'ensemble des jeunes des AM ?
- Comment les jeunes administrateur-riche-s du Conseil se sentent-ils/elles soutenu-e-s pour entrer en contact, communiquer et canaliser les opinions de l'ensemble des jeunes ?

Au cours de la discussion, les points suivants visant à renforcer l'engagement significatif des jeunes sont soumis à considération :

- Engagement en faveur de programmes/espaces adaptés aux jeunes et de services centrés sur les jeunes
- Travail en réseau au-delà du seul sujet des SDSR avec d'autres organisations et réseaux de jeunes hors AM et IPPF
- Engagement avec les donateurs pour créer des ressources SDSR spécifiques aux jeunes
- Comment définir la participation significative des jeunes ? Inclure le concept de leadership des jeunes. Se référer aux travaux de l'Union africaine à ce sujet.
- Promotion d'un dialogue intergénérationnel. Les personnes plus âgées sont souvent le problème. D'un autre côté, elles peuvent être en mesure de faciliter par exemple l'engagement entre jeunes et décideurs.
- Les administrateur-riche-s plus âgé-e-s d'être disponibles pour soutenir les jeunes administrateur-riche-s. Il pourrait s'agir d'un mentorat ou de trouver des moyens pour que des personnes de différentes générations puissent travailler plus étroitement ensemble.
- Formation des jeunes - un plan mondial visant à soutenir les jeunes et à les intégrer à tous les échelons des AM.
- Qu'advient-il des jeunes après qu'ils/elles aient atteint 25 ans ? Trouver des moyens de continuer à engager les jeunes une fois qu'ils/elles ont dépassé l'âge de 25 ans.
- Importance du rôle de responsable des jeunes au sein du Secrétariat.

- Investissement dans les jeunes – plus de financements locaux pour des projets jeunes spéciaux.
- Une structure claire de connexion des réseaux jeunes au sein de la Fédération.

Manuelle Hurwitz précise que le cadre stratégique place les jeunes au cœur de l'action de l'IPPF, et qu'il existe également un business plan avec des initiatives spécifiques. Le Secrétariat cherche à renforcer le leadership des jeunes avec des ressources clés telles que la boîte à outils axée sur les jeunes. Celle-ci est utilisée pour mobiliser des ressources, par exemple un financement du Canada pour le travail avec les jeunes. Il est essentiel d'avoir une feuille de route pour s'assurer de la prise en compte des voix des jeunes lors de l'élaboration du nouveau cadre stratégique ; divers mécanismes sont ici envisagés. Le Secrétariat est en train de recruter un-e responsable mondial-e des questions liées aux jeunes dont l'une des missions consistera à proposer des feuilles de route plus spécifiques qui seront présentées plus tard au Conseil.

Le Conseil **prend note** du rapport sur l'engagement des jeunes.

*Le CA affirme son engagement pour la participation significative des jeunes dans tout ce que fait l'IPPF et **décide** qu'une attention particulière soit accordée à cet aspect lors de l'élaboration de la prochaine stratégie de l'IPPF — y compris en considérant la mise en œuvre par les AM de leur engagement à cet égard, ainsi que des questions telles que le dialogue intergénérationnel, le contact avec les défenseurs des jeunes sur le terrain, la transition de l'engagement des jeunes lorsqu'ils/atteignent 25 ans et l'allocation de ressources aux initiatives menées par les jeunes.*

4. **COMMUNICATIONS AVEC LES AM : SOUTIEN DE L'ENGAGEMENT DU CONSEIL AUPRES DES AM**

Le Conseil a examiné le document sur les propositions relatives à l'engagement des administrateur-riche-s avec les AM – voir document référencé [CA/03.21/DOC/4](#). Il est noté que les administrateur-riche-s ont été orientés en juin de l'année dernière, un engagement ayant par ailleurs été pris d'effectuer des visites en personne aux AM. Alors que la pandémie a mis un frein aux efforts de rencontres en personne, il existe des opportunités d'engagement virtuel qui permettraient de faire le pont entre l'orientation et un engagement plus profond à l'échelon communautaire. La Présidente salue cette approche et souligne que chaque administrateur-riche est un administrateur-riche mondial-e. Elle conclut en réaffirmant l'importance du dialogue intergénérationnel.

Le Conseil **prend note** du plan d'engagement virtuel proposé au cours de l'année 2021 pour que les administrateur-riche-s s'engagent auprès des associations membres :

1. Une rencontre virtuelle avec le/la Président-e, le/la DE et un-e représentant-e des jeunes de l'AM dans le pays ou la région de l'administrateur-riche.
2. Des sessions trimestrielles « casse-croûte » informelles avec 4 AM s'articulant autour de thèmes clés de l'IPPF, soit : les jeunes, l'accès à l'avortement sans risque, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre (SOGIE), la COVID-19, la prestation de services virtuels réactifs et l'éducation sexuelle intégrée (ESI).
3. Une occasion de participer à des sessions dans les forums régionaux et les forums des jeunes 2021, dans la région et hors région de l'administrateur-riche.

Les forums seront l'occasion pour les AM de collaborer, de partager enseignements et réflexions stratégiques, et de créer un sentiment de solidarité.

4. D'autres opportunités d'engagement à mesure qu'elles se présentent.

Ces opportunités seront offertes au cours des six prochains mois, une rencontre virtuelle étant offerte à partir de mars 2021 et les sessions « casse-croûte » à partir de la deuxième semaine d'avril 2021.

5. LES AMÉRIQUES ET LES CARAÏBES

Le Conseil a reçu un rapport sur les Amériques et les Caraïbes – voir document référencé [CA/03.21/DOC/4](#). La Présidente souhaite la bienvenue à André Deponti pour ce point de l'ordre du jour. Au nom du Conseil, la Présidente remercie le DG, Anamaria Bejar, André et l'équipe pour le rythme des progrès réalisés en matière de mise en place de la feuille de route de la transition. Il est noté que la séparation officielle des anciennes AM de WHR a eu lieu le 1er janvier 2021. L'IPPF compte désormais 10 AM dans la région, avec une présence dans 21 pays des Amériques et des Caraïbes. La période de transition doit se terminer autour du 31 mars 2021, date à laquelle l'équipe transition passera le relais à une nouvelle équipe régionale. Le DG indique que des entretiens ont eu lieu afin de pourvoir le poste de DR et que des annonces pour les principaux postes de Direction seront publiées prochainement.

Anamaria Bejar rend compte ensuite de la mise en œuvre de cette feuille de route. En ce qui concerne le processus de séparation, il est noté que toutes les anciennes AM ont signé en janvier 2021 les avenants à leurs accords de financement non restreints qui stipulent qu'elles doivent rendre compte de leurs données programmatiques et financières 2020 à l'IPPF afin de pouvoir recevoir le dernier transfert de financement de base. En termes de nouvelles AM dans la région, un processus de repérage a commencé à la fin 2020 pour identifier de nouvelles AM dans les pays prioritaires sélectionnés sur la base de leurs besoins en SDSR et de leur potentiel à contribuer aux bonnes pratiques de la Fédération. Ces pays sont la Bolivie, le Honduras, l'Équateur, Haïti et Cuba. Des lettres d'invitation ont été envoyées à des organisations en Équateur et au Honduras. Des recherches sont en cours en Bolivie et en Haïti. À Cuba, une organisation a été invitée à devenir partenaire de collaboration. En ce qui concerne la FPA des Caraïbes, six des 12 affiliés ont été invités à devenir des associations membres, l'une décidant de mettre un terme au processus. La région est sur le point de signer un protocole d'accord avec le FNUAP et un réseau régional d'avortement. L'esprit au sein des AM est très positif et les priorités stratégiques identifiées en octobre ont été bien intégrées.

Le DG ajoute que toutes les organisations approchées sont plutôt enthousiastes, ce qui montre que l'image et la réputation de l'IPPF n'ont pas été endommagées.

André Deponti informe le Conseil de l'enregistrement du nom de l'IPPF. Il avait été décidé de protéger le nom et les marques IPPF dans les pays où le Secrétariat sera directement présent, notamment en Colombie et à Trinité-et-Tobago, ainsi qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il y a aujourd'hui un travail de collaboration avec la PPFA. L'IPPF est désormais propriétaire du nom et de la marque IPPF au Royaume-Uni et les processus en Colombie et à Trinidad et Tobago sont en cours. Il y a opposition de la part de WHR, mais cela se déroule dans le cadre normal des procédures liées aux marques. Le processus est en cours et il faudra un certain temps pour le mener à bien. Un membre du Conseil fait remarquer que l'utilisation du nom de l'IPPF par d'autres pourrait constituer un risque pour l'IPPF qui pourrait être difficile

à gérer.

En réponse à une question sur l'opposition et sur le fait de savoir si elle profite de cette séparation, le CA est informé que, dès le début, la nouvelle région n'a répondu à aucune attaque et que l'environnement s'est maintenant calmé. WHR utilise toujours le nom de l'IPPF mais il n'y a plus de conflit ouvert. Rien n'indique que l'opposition ait profité de la division.

En ce qui concerne la perception des donateurs et le soutien politique, le DG indique que pour la grande majorité d'entre eux cela n'a pas affecté les donateurs. Le gouvernement canadien, qui avait travaillé en étroite collaboration avec WHR, a pris des mesures pour protéger sa relation avec l'IPPF.

Un membre du CA demande si le processus de recrutement de la nouvelle équipe reflétera les intérêts des jeunes. Le Secrétariat confirme que tel sera le cas et que des annonces concernant certaines nominations seront faites incessamment sous peu.

En réponse à une question sur ce qui est prévu comme activités sur les réseaux sociaux, le CA est informé que la région a des campagnes en cours, par exemple sur la violence sexiste, et que la transition vers la nouvelle équipe se fera en douceur.

Le Conseil **prend note** du rapport sur les Amériques et les Caraïbes et **décide** de consigner son appréciation du leadership du DG et de l'équipe menée par Anamaria Bejar. Le Conseil est très fier de ce qui a été réalisé jusqu'à présent et se réjouit de ce que de nouveaux membres aient été identifiés, augmentant ainsi le nombre de membres de l'IPPF dans la région – y compris la transition de certains affiliés de la Caribbean Family Planning Affiliation vers de nouvelles associations membres.

6. CULTURE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Conseil a reçu le rapport annuel 2020 sur la protection et le rapport sur la gestion des incidents – voir document référencés [CA/11.20/DOC/6.1](#). Il a également reçu un rapport préliminaire sur l'enquête sur l'antiracisme auprès du personnel (document référencé [CA/03.21/DOC/6.2](#) et l'enquête d'opinion (PULSE) de l'Association du personnel – document référencé [CA/03.21/doc/6.2](#)).

Rapport annuel 2020 sur la protection et Rapport annuel 2020 sur la gestion des incidents

Le DG informe le CA que la Responsable de la protection n'a pu assister à la réunion et que Mariama Daramy-Lewis, Directrice du personnel, organisation et culture, présentera ces rapports.

Le Conseil est assuré de l'importance que l'IPPF attache à la protection et de ses efforts depuis 2019 pour accroître sa capacité à traiter des questions de protection et de son engagement financier à cet égard. Néanmoins, le Secrétariat reconnaît les lacunes qui subsistent en matière de capacité. Le Conseil est informé de l'importance cruciale du programme UK WISH qui soutient la capacité de protection de la Fédération et de l'incertitude quant au financement futur du programme WISH. Le nombre de rapports d'incidents reste élevé mais des progrès ont été réalisés. Des efforts sont faits pour distinguer clairement la protection de la gestion des incidents.

La Présidente ajoute que l'IPPF a pris la décision délibérée de distinguer la manière dont elle rend compte de la protection – avec des questions telles que la sécurité, les

abus et la violence sexuelle – par rapport aux incidents critiques – avec des questions telles que les allégations de fraude et de harcèlement sur le lieu de travail.

La Présidente demande aux membres du Conseil si ces rapports leur donnent les informations dont ils/elles ont besoin et l'assurance que le Secrétariat assume la responsabilité des incidents signalés. Les membres du Conseil félicitent le Secrétariat pour ces rapports. Une question est posée sur le signalement des incidents non fondés et sur l'impact qu'ils pourraient avoir sur les statistiques et l'identification des tendances. Le DG répond que le système de signalements n'en est qu'à ses débuts, mais qu'il est important de compter et de suivre tous les cas qui se présentent. En outre, il est nécessaire de garder une trace des cas vexatoires et futiles. Il est reconnu qu'il n'est pas facile d'interpréter les données lorsque ces cas sont inclus, mais les chiffres du rapport de protection ne sont pas assez importants pour distinguer des tendances. Il est également noté qu'il s'agit là des premiers rapports annuels. Les membres du Conseil conviennent qu'il sera important d'examiner les données sur un, deux et trois ans, mais qu'en même temps il est important d'ancrer une culture de protection, non seulement au sein du Secrétariat, mais aussi au sein de chaque AM. La protection doit faire partie de chacun à tous les échelons de la Fédération.

Un membre du Conseil souligne qu'il est important que chacun au sein de l'IPPF, aux échelons central, régional et des AM, sache comment signaler quelque problème/question que ce soit, et il/elle demande s'il existe des systèmes en place pour informer les nouveaux/nouvelles [employé-e-s, volontaires, etc.]. Le DG indique que cela fait partie de l'orientation/accueil des nouveaux membres du personnel du Secrétariat, mais qu'il est nécessaire de faire remonter l'information. Le personnel du Secrétariat a également à sa disposition des documents tels que le *Code de conduite* et le *Manuel des politiques*, mais la Fédération dans son ensemble doit en faire davantage.

Un membre du Conseil ajoute que la grande majorité des AM n'ont ni politiques ni processus alignés sur le *Manuel des politiques* de l'IPPF et il/elle demande si le Secrétariat sait combien d'AM ne sont pas en conformité et ce qui est fait pour y remédier. Le DG répond qu'une enquête n'a pas encore été entreprise à ce sujet et reconnaît que de nombreuses AM ont besoin ici de plus de soutien. Le Secrétariat a mis en place un programme de formation des formateurs à la protection. Il est noté que l'équipe protection comprend la Responsable Protection, une Chargée de soutien à la base de données *IPPF SafeReport* et deux Conseiller-ère-s protection, les postes desquel-le-s sont financés par le FCDO dans le cadre du programme WISH. Les conseiller-ère-s appuient les régions Afrique (AR), Monde arabe (AWR) et Asie du Sud (SAR). La question est de savoir comment créer un effet en chaîne pour reproduire ce qui est bien fait dans d'autres régions et AMs.

En réponse à une question sur la répétition de mêmes plaintes, le DG indique que l'IPPF en a fait l'expérience – un défi pour le système – et que la manière de résoudre ce problème est à l'étude.

Une membre du Conseil félicite le Secrétariat pour les progrès réalisés en ce qui concerne le traitement des questions liées à la protection, mais elle met en garde contre le fait que, dans toute organisation, il est toujours plus facile de traiter des structures et des politiques que du comportement, de la culture et des relations de pouvoir entre les genres et les générations. Il est très important de disposer de mécanismes transparents pour que les gens puissent être entendus et qu'ils/elles

aient la certitude que leurs plaintes seront prises au sérieux. Il s'agit de créer un lieu de travail dans lequel les gens se sentent en sécurité et ils/elles ne se sentent en sécurité que s'ils/elles savent qu'ils/elles peuvent être entendu-e-s et écouté-e-s. La peur des représailles est liée à cela. Le nombre de cas ne nous renseigne pas sur les véritables défis de l'organisation. À un moment donné, il faudra procéder à une analyse d'ensemble des cas, plutôt que de les examiner individuellement.

Un-e membre du Conseil fait remarquer qu'il est essentiel d'inclure les plaintes anonymes, jusqu'à ce que les gens aient confiance dans le fait qu'ils/elles ne subiront pas de représailles. Le DG est d'accord, mais ajoute que les plaintes anonymes peuvent être difficiles à gérer et que certaines sont vexatoires. Il y eut ainsi le cas d'une personne utilisant une fausse identité et envoyant sa plainte aux donateurs et à la Charity Commission.

La Présidente souligne que toutes les plaintes doivent être examinées, y compris les plaintes anonymes. La Présidente reprend un commentaire soumis par un-e membre du Conseil comme quoi le « mégenrage » (misgendering) devrait être considéré comme relevant du harcèlement et de la discrimination. Dans toutes ses activités, l'IPPF doit veiller à réunir des voix représentatives autour de la table de décision, afin que la diversité soit la marque de fabrique de tout ce que fait l'IPPF.

Rapport préliminaire d'enquête sur l'antiracisme auprès du personnel

La Présidente souhaite la bienvenue au professeur Michele Goodwin, au Dr Michael McEachrane et au Dr Neha Kagel, qui travaillent sur une étude plus vaste, dont l'enquête sur le personnel en matière de lutte contre le racisme fait partie. Il est souligné que ce rapport d'enquête est à ce stade un rapport préliminaire.

La professeure Michele Goodwin introduit ce point en soulignant quelques conclusions de l'enquête :

1. Seule une minorité du personnel croit que le racisme, la discrimination raciale, ethnique, religieuse et castique n'est pas un problème à l'IPPF.
2. 62% des personnes pensent que le racisme est un problème au sein de l'IPPF dans son ensemble. Il ne s'agit pas seulement d'un problème interpersonnel mais également d'un problème institutionnel.
3. 20% du personnel a une expérience personnelle du racisme au sein de l'organisation et un tiers a été personnellement témoin d'incidents racistes au sein de l'IPPF au cours des deux dernières années. De plus, une grande partie de cette période s'est déroulée pendant le confinement, alors qu'est-ce que cela signifie ?

Au cours de la discussion, un-e membre du Conseil demande si l'échantillon est représentatif de l'organisation. Il est répondu que l'enquête fut administrée sur une période de trois semaines en janvier. Sur 285 membres du personnel, 186 ont répondu, ce qui représente 65% de l'ensemble du Secrétariat, ce qui constitue une réponse suffisante. Les réponses sont ventilées ainsi :

Région Afrique 65%
Région du Monde arabe 45%
Région ESEAO 68%
Réseau européen 82%
Région Asie du sud 55%
Bureau central 66%

Le Dr Michael McEachrane souligne la différence de taux de réponse entre les bureaux et suggère que les bureaux les plus susceptibles d'être confrontés à des problèmes de racisme, compte tenu des données démographiques, furent ceux qui répondirent le moins à l'enquête.

Mme le Dr Neha Kagal ajoute que la prochaine partie de l'étude comprendra une recherche qualitative, des discussions de groupe et des entretiens individuels.

Un-e membre du Conseil demande si les personnes interrogées comprennent bien ce qu'est le racisme. Un-e autre membre du Conseil a demandé si la formulation de certaines questions concerne le colorisme plutôt que le racisme et s'il y a des questions spécifiques sur l'anti-noirisme en particulier. Les consultant-e-s répondent que les questions portent sur le racisme, le colonialisme et l'ethnicité, et que chaque enquête est accompagnée d'un glossaire où tous les termes sont clairement définis. Aucune question ne portait explicitement sur le colorisme ou sur l'anti-noirisme. L'enquête fut conçue de manière à ce qu'il soit facile de voir quels groupes sont les plus touchés par le racisme. Les chercheur-se-s procèdent actuellement à une analyse multivariée qui montrera quels groupes sont les plus touchés par le racisme et pour quels motifs.

Enquête d'opinion Pulse de l'association du personnel

La Présidente accueille Estelle Wagner, membre du comité de l'association du personnel (ou comité d'entreprise – CE) qui présente les résultats de l'enquête de l'association du personnel.

Le Conseil est informé que l'enquête fut menée en décembre 2020 et qu'elle avait pour but de recueillir l'avis du personnel sur les priorités que le CE doit mettre en avant au cours de l'année à venir. Un tiers de l'ensemble du personnel a répondu et les commentaires ont été synthétisés selon les cinq grands volets de l'enquête (gestion/leadership, impact de la restructuration et mise en œuvre de l'approche centrée sur les AM, ressources humaines, protection et communication du Secrétariat). Les grandes tendances ont trait aux volets suivants :

- Communication
- Protection
- Bien-être du personnel
- Communauté et Culture

La prochaine activité du CE consistera à organiser une réunion générale et des élections, car le Comité s'est trouvé réduit de moitié suite à la restructuration. Il s'efforcera d'assurer la transparence et de communiquer de façon cohérente et harmonieuse avec le personnel. Le bien-être du personnel sera l'un des domaines clé sur lequel se pencher cette année. Il est clair que le personnel est aujourd'hui en difficulté en raison de la restructuration et de la charge de travail supplémentaire, ainsi que des responsabilités familiales et des pressions supplémentaires du fait de la pandémie. Le CE travaillera au renforcement des communautés et cultures — ce qui est très important, de nombreux membres du personnel se sentant isolés — en organisant des réunions de personnel et établissant de petits comités en vue de rassembler les gens.

En ce qui concerne les points à faire valoir auprès de la Direction, ceux-ci seront axés sur la communication, le bien-être du personnel, la standardisation des politiques de RH dans l'ensemble du Secrétariat et l'offre de conseils sur le travail à domicile, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'évaluation de la charge de travail

lors des revues de performance. En termes de protection, le CE prône la formation de la Direction à l'intimidation et au harcèlement ainsi qu'une sensibilisation accrue aux plateformes existantes et à la manière dont on peut en tirer parti. Le CE demande également à la Direction de communiquer plus clairement sur le Secrétariat unifié et la vision future de l'IPPF.

La Présidente remercie les consultant-e-s et la représentante de l'Association du personnel. Le Conseil se penchera régulièrement sur ces questions et recevra les plans d'action de la Direction suite aux deux enquêtes – le Conseil s'efforçant ensuite de prendre compte de l'intersectionnalité.

Le Conseil d'administration **prend note** du rapport 2020 sur la protection et du rapport sur la gestion des incidents, prend note également des corrections apportées par le DG et souligne l'importance de ces questions.

Le Conseil d'administration **prend note** des conclusions de l'enquête d'opinion (Pulse) de l'association du personnel et du rapport préliminaire de l'enquête sur l'antiracisme auprès du personnel. Il **est noté** que le DG présentera les recommandations émanant de ces travaux lors d'une réunion ultérieure du Conseil.

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

La Présidente présente le bulletin de bord du Conseil de mars 2021 qui établit un état des lieux par rapport au plan de travail du Conseil. C'est le deuxième bulletin de ce type et dans la plupart des domaines le Conseil a atteint ses objectifs.

Le Conseil **prend note** des progrès réalisés eu égard à la mise en œuvre de son plan de travail, tels que présentés dans son bulletin de bord de mars 2021.

Les administrateur-riche-s sont ensuite avisé-e-s que le Comité de la gouvernance & des nominations (CGN) sera chargé de l'évaluation du Conseil, à la fois des individus et du groupe. Sera incluse à la méthodologie du CGN une évaluation à 360 degrés par un cabinet de consultants externe qui sera également réalisée pour le DG.

Il est également **noté** que le contrat du DG arrive à son terme en 2021 et que, lors d'une prochaine réunion du Conseil, une session à huis clos sera organisée pour parler du renouvellement du contrat.

8. **FINANCE**

Le Conseil a déjà reçu la première mouture – projections pour l'exercice 2020, un document sur la révision du budget 2021 du Secrétariat unifié et un projet de politique d'investissement – voir document référencé [CA/03.21/DOC/8.1-8.3](#). L'actualisation financière est présentée par Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR, accompagnée de Varun Anand, Directeur, Division Finance & Technologie.

La Présidente du C-FAR attire plus particulièrement l'attention du Conseil sur les points suivants :

- Il y a un certain nombre de mesures qu'il est demandé au Conseil de prendre. Certaines d'entre elles sont issues des vestiges de l'ancienne structure de gouvernance et l'on pourra se demander en temps voulu si elles doivent toutes être approuvées par le Conseil ou si certaines peuvent être déléguées au C-FAR.
- Lors de sa prochaine réunion en juin, il sera demandé au Conseil d'approuver

- l'audit annuel et d'examiner la politique d'investissement.
- Le C-FAR a examiné les chiffres indicatifs de gestion prévisionnelle pour la fin de l'exercice 2020 et souhaite procéder à quelques ajustements.
- Il y a eu une légère révision du budget 2021. Il y a eu un changement important dans une source de financement, principalement eu égard à l'allocation des fonds restreints. En outre, la création du nouveau bureau régional des Amériques et des Caraïbes aura quelques implications financières.
- Il est demandé au Conseil d'approuver un prêt de fonds de roulement de US\$ 3 millions de dollars pour le programme WISH remboursable le 31 octobre 2021 et le fait qu'Alvaro Bermejo, Directeur général et Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR soient signataires autorisés de la convention de prêt.

Le Directeur, Finance & Technologie, ajoute que le projet de politique d'investissement a été revu par le C-FAR et que d'autres ajustements seront apportés avant que le projet ne soit soumis à l'approbation du Conseil. Dans l'intervalle, si les membres du Conseil ont des commentaires à faire sur la politique, il en sera tenu compte.

Au cours de la discussion, un-e membre du Conseil demande qu'à l'avenir le Conseil puisse avoir un résumé des questions financières et des mesures requises. Il est expliqué que le Conseil reçoit habituellement un rapport du C-FAR qui synthétise toutes les questions clés. Cette fois-ci, le C-FAR s'est réuni il y a quelques jours seulement et il n'a pas été possible de soumettre un rapport consolidé. A l'avenir, le Conseil recevra toujours une synthèse.

Il est demandé au Secrétariat pourquoi les AM qui connaissent des irrégularités financières ne sont pas spécifiquement mentionnées dans le registre des risques. Il est répondu qu'il y a dans le registre des risques un résumé de haut niveau qui a été vu par le Conseil et supervisé par l'équipe de Direction et le C-FAR. En ce qui concerne les AM spécifiques en question, elles seront incluses dans le rapport de gestion des incidents. Le cabinet d'audit interne, sous la Direction de C-FAR, procédera à un examen des bureaux régionaux d'Afrique et du Monde arabe.

Les membres du Conseil expriment également leur inquiétude quant aux problèmes de fraude et de contrôle et demandent s'il s'agit d'une défaillance systémique, en particulier pour la région Afrique. Le Conseil est informé que l'équipe de Direction est également très préoccupée par ces problèmes qui affectent plus d'une région, et qu'elle a engagé des discussions approfondies à ce sujet. Les donateurs ont également exprimé leur inquiétude. Le système de signalement des incidents est très bon et une équipe de chargés des finances (points focaux) du Secrétariat a été mise en place. Des discussions sont également en cours sur la nécessité de renforcer la surveillance financière au niveau des AM tout en respectant leur autonomie. En juin, le Conseil recevra un document proposant les prochaines étapes pour améliorer de manière significative les capacités ainsi que la surveillance des finances et de la gouvernance à l'échelon des AM et des pays.

Le Conseil est heureux de constater que l'IPPF est désormais en mesure de fournir davantage de fonds à ses AM et que, cette année, il y a eu une augmentation de 7% et une diminution de US\$7 millions du budget du Secrétariat. Il est noté que la décision du FCDO eu égard au financement des programmes WISH pourrait avoir un impact après 2021, de même que les changements dans les subventions en provenance d'autres donateurs majeurs.

Un membre du Conseil demande pourquoi le Secrétariat ne peut pas utiliser des fonds restreints, plutôt que de contracter un prêt. On lui répond que les fonds affectés à un projet restreint ne peuvent l'être à un autre projet. L'IPPF verse des subventions aux AM et reçoit le financement des donateurs plus tard. Le prêt du CIFF serait un prêt relais à court terme pour couvrir le manque de liquidités pour le projet WISH. En termes de fonds non restreints, le business model de l'IPPF demande du Secrétariat qu'au cours des six premiers mois de l'année il fasse des avances de fonds aux AM sur ses réserves générales. Au cours du second semestre, les donateurs fournissent les fonds et les réserves générales sont réapprovisionnées.

En réponse à une question sur la possibilité pour l'IPPF de créer un fonds de dotation, le Conseil est informé que la plupart des principaux donateurs et des fondations privées ne verraient pas cela d'un bon œil. Une grande partie des financements de l'IPPF provient de subventions de base non restreintes, ce qui serait mis en danger si le Secrétariat essayait de créer un fonds de dotation.

Il est demandé au Secrétariat si la mission des auditeurs représente toujours un bon rapport qualité-prix et si l'IPPF obtient des auditeurs ce dont elle a besoin. Le Directeur, Finance & Technologie, indique que la combinaison des cabinets d'audit interne et externe fonctionne bien. Les auditeurs internes posent des questions difficiles, mais ils fournissent également une assistance générale. Les auditeurs et le Secrétariat ont ensemble une bonne relation de travail.

Après avoir revu le projet de politique d'investissement, un-e membre du Conseil se dit heureux-se de voir qu'il y a une section sur les considérations sociales, environnementales et éthiques et il/elle demande quels seront les dispositifs pour en rendre compte ainsi que de la performance des investissements en général. Le Conseil est informé que l'IPPF travaillera avec un cabinet d'investissement spécialisé dans les questions environnementales et sociales. Le mécanisme utilisé pour le reporting sera l'un des facteurs de sélection. La proposition complète sera présentée au Conseil lors de sa prochaine réunion et comprendra des détails sur les mécanismes de reporting.

En réponse à un commentaire d'un-e membre du Conseil concernant l'intersection entre la politique d'investissement et une politique de couverture et de change, le Conseil est informé que deux autres politiques – celle sur les réserves et celle sur la gestion de trésorerie – seront consolidées et pareillement présentées au Conseil en juin. Un plan d'action sera également joint à la politique d'investissement. À l'avenir, il faudra également parler de « l'appétit de risque », car c'est cela qui déterminera les décisions d'investissement.

Le CG **prend note** du rapport du Comité des finances, d'audit et des risques et considère les mesures recommandées. Il est noté que la Présidente du C-FAR, s'abstiendra sur le dernier point concernant le prêt du CIFF, car il est proposé qu'elle soit une signature autorisée pour la convention de prêt.

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

- *Des honoraires supplémentaires de £4000 + TVA pour Deloitte.*
- *L'affectation des montants suivants en date du 31 décembre 2020 ;*
 - *US\$ 340 000, soit 1/3 des coûts de l'Assemblée générale prévue en*

novembre 2022.

- US3 millions, soit l'allocation de fonds pour l'amélioration des systèmes dans le cadre de la solution 7.
- Le déplacement du solde final détenu dans les fonds affectés suivants vers les réserves générales et clôture de ces fonds en date du 31 décembre 2020
 - Fonds pour la révision stratégique
 - Fonds régionaux affectés
- Le Bureau états-unien et la structure qui lui est associée d'être considérés comme un sous-Bureau du Bureau de Londres, à l'instar des Bureaux de Genève et de Melbourne.
- Le budget annuel révisé pour l'exercice 2021 tel qu'il est présenté dans le document de réunion référencé CA/03.21/DOC/8.2.
- Le prêt de fonds de roulement de CIFF à l'intention du programme WISH de :
 - US\$3 million remboursable le 31 décembre 2021 et
 - Alvaro Bermejo, Directeur général et Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR, en tant que signataires autorisés de la convention de prêt.

Il est **noté** que l'on examinera à l'avenir si tous ces points nécessitent vraiment l'approbation du Conseil ou si certains pourraient être délégués au C-FAR.

9. ADHESIONS MULTIPLES ET CONFLITS D'INTERET POTENTIELS

La Présidente souhaite la bienvenue à Neish McLean, Président du Comité des nominations et de la gouvernance, pour ce point de l'ordre du jour. On rappelle aux membres du Conseil leurs responsabilités légales et fiduciaires en tant qu'administrateur-riche-s (voir document référencé CA/03.21/DOC/9). Consciente de la nature complexe de l'IPPF et du fait que de nombreux administrateur-riche-s sont membres d'associations membres de l'IPPF et de Conseils d'administration d'autres organisations, la Présidente explique que cela place ces administrateur-riche-s dans des situations où il leur faudra un jour peut-être gérer avec transparence et intégrité des intérêts concurrents ou opposés.

La Présidente souligne ensuite les facteurs clés des conflits d'intérêts :

- La bonne gouvernance en matière de conflits d'intérêts implique de toujours agir dans le meilleur intérêt de l'IPPF.
- Les administrateur-riche-s ont des obligations légales spécifiques en vertu de la législation britannique sur les associations.
- Les administrateur-riche-s ont des responsabilités spécifiques dans le cadre de la Loi et des Règlements de l'IPPF. Les administrateur-riche-s ne représentent aucune circonscription, région ou Association membre au sein de l'IPPF et doivent à tout moment agir de bonne foi afin de promouvoir les intérêts de l'IPPF dans son ensemble.
- La politique 1.16 du *Manuel des politiques de l'IPPF* demande des administrateur-riche-s qu'ils/elles déclarent tout intérêt financier ou personnel dans le cadre d'activités officielles susceptibles d'influer sur le travail de l'IPPF.
- Il incombe à l'administrateur-riche- de déclarer tout conflit d'intérêts éventuel.
- Les administrateur-riche-s doivent se retirer de toute décision qui pourrait leur profiter ou profiter à leurs proches.

- Un conflit d'intérêts n'oblige pas automatiquement à se récuser, mais il doit être identifié, divulgué, évalué, faire l'objet d'une réponse proportionnée et être revu régulièrement.
- Si un administrateur-riche- n'est pas en mesure de donner la priorité à l'IPPF et/ou si les conflits sont si réguliers qu'il/elle n'est pas en mesure de remplir son devoir, et/ou si un seul conflit est suffisamment important, alors l'administrateur-riche- doit, soit démissionner, soit cesser l'activité conflictuelle.

Les membres du Conseil se séparent alors en trois groupes afin de discuter d'études de cas hypothétiques. Les groupes reviennent ensuite en séance plénière et font des commentaires sur la façon dont les administrateur-riche-s peuvent renforcer leur approche autour conflits d'intérêts. Il est souligné qu'en cas de doute, les administrateur-riche-s se doivent de déclarer un conflit d'intérêts potentiel qui pourra ensuite être évalué par un tiers. Ce mécanisme est conçu non pas pour punir mais pour promouvoir la transparence et prévenir les conflits. Ce mécanisme favorise le respect, est protecteur et assure la sécurité des administrateur-riche-s dans l'exercice de leurs responsabilités.

Il est **noté** que les administrateur-riche-s remplissent des formulaires de déclaration chaque année, mais qu'il s'agit d'un processus continu, et que tout nouveau conflit d'intérêts doit être déclaré immédiatement, par l'intermédiaire de la Présidente ou du DG.

10. **QUESTIONS DIVERSES**

Le Conseil d'administration **prend note** de l'ordre du jour/calendrier de la gouvernance de haut niveau, qui sera ajusté afin de rendre compte de ce que la deuxième réunion du Conseil d'administration de l'année aura lieu au cours de la première semaine de juin, plutôt qu'à la fin du mois de mai. Les membres du Conseil expriment également leur intérêt pour la tenue d'une réunion supplémentaire du Conseil entre juin et décembre et demandent que cette option reste ouverte en cas de besoin. Il est note que toutes les réunions auront lieu cette année de façon virtuelle.

11. **DATE DES PROCHAINES REUNIONS**

Il est **noté** que la prochaine réunion du Conseil aura lieu au cours de la première semaine de juin 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 au cours 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.