

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION des 22 & 23 septembre 2021 (réunion virtuelle)**

**PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE**

<b>Administrateur-ric-e-s présent-e-s</b>	<b>Participant-e-s</b>
Isaac Adewole	Varun Anand, Directeur, Division Finance & Technologie
Abhina Aher	Mina Barling, Directrice, Relations extérieures
Rose-Marie Belle Antoine	Fadoua Bakhadda, DR, Région du Monde arabe
Rosa Ayong-Tchonang	Alvaro Bermejo, Directeur-Général
Ulukbek Batyrgaliev	Tomoko Fukuda, DR, ESEAOR
Santiago Cosio	Caroline Hickson, DR, Réseau européen
Bience Gawanas	Mme Manuelle Hurwitz, Directrice, Division des programmes
Kate Gilmore – Présidente	Claire Jefferey, Directrice par intérim, Division Personnel, Organisation & Culture
Surakshya Giri	Eugenia Lopez Uribe, DR, Région des Amériques et des Caraïbes
Jacob Mutambo	Ashish Kumar, Haut conseiller technique, Développement Institutionnel & Soutien à la Gouvernance
Sami Natsheh	Sonal Mehta, DR, Région Asie du Sud
Donya Nasser	Marie-Evelyne Petrus-Barry, Directrice régionale, Région Afrique
Aurélia Nguyen	M Achille Togbeto, Directeur, Gouvernance et Accréditation
Andreas Prager	Aileen McColgan, Conseil juridique
Elizabeth Schaffer	Caroline Dickinson, Secrétaire de réunion
	<u>Participants à quelques sessions spécifiques</u>
	Neish McLean, Président, Président du Comité des nominations & de la gouvernance (point 2)
	Membres du CNG (2)
	Susanne Suhonen, Russell Reynolds (item 2)
	Membres du C-SIP (point 3)
	Lynette Lowndes, Consultante (point 3)
	Membres du C-FAR (point 4)
	Matt Humphrey, RSM UK (point 4)
	Neville van Sittert, Directeur, Risque & Assurance (point 4)
	Rayana Rassool, Association du personnel (point 5)

**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 à trois nouveaux administrateur-ric-e-s-ric-e-s, Rose-Marie Belle Antoine, Santiago Cosio et Andreas Prager, et les présentations sont faites. La Présidente est heureuse de confirmer que le Conseil d'administration est désormais au complet

Rose-Marie informe le Conseil qu'elle est la Présidente de l'AM de Trinité-et-Tobago, universitaire, décideuse politique, experte en droits humains et qu'une grande partie de son travail est axée sur le VIH et les SDR.

Santiago informe le Conseil qu'il est membre de MEXFAM, l'AM du Mexique. Auparavant, sa mère est Présidente de MEXFAM. Santiago a donné des cours d'éducation sexuelle à de jeunes enfants à Mexico City. Professionnellement, il dirige une entreprise de fabrication de vin. Il s'est impliqué dans de nombreux projets sociaux axés sur les SDR et sur le développement social avec des populations indigènes moins privilégiées.

Andreas est Président de la FPA de Nouvelle-Zélande. Il s'est intéressé aux SDR lors de son premier emploi de vacances en Autriche, où il travailla dans une clinique d'avortement. Sur le plan professionnel, Andreas est consultant en technologie et entreprise. Il fut auparavant Président d'ESEAOR et Président du Comité de transition de la réforme des procédures [de la gouvernance].

La Présidente annonce que Mariama Daramy-Lewis a quitté l'IPPF et elle souhaite la bienvenue à Claire Jefferey, directrice par intérim, Personnel, Organisation & Culture. Le nouveau Conseiller technique principal, Développement institutionnel et soutien à la gouvernance, Ashish Kumar, est également accueilli à la réunion.

## 1. PROCÉDURES D'USAGE

### 1.1 Excuses pour absence

Il n'y a pas d'excuses d'absence et aucune procuration n'a été reçue. Il est noté qu'Ulukbek Batyrgaliev et Surakshya Giri rejoindront la réunion plus tard et qu'Aurélia Nguyen devra quitter la réunion de temps à autres en raison de ses engagements professionnels. Il est noté qu'Isaac Adewole sera absent le 23 septembre, car il recevra un prix et que Jacob Mutambo sera également absent le 23 septembre, car il participera au Forum des jeunes de son AM.

### 1.2 Approbation du procès-verbal des réunions précédentes

*Le Conseil **adopte** les procès-verbaux des réunions virtuelles du Conseil d'administration des 2 & 3 juin et 2 juillet 2021 comme rapports exacts de ses délibérations.*

Le Conseil note la liste de mesures de la réunion des 2 & 3 juin et le statut des divers points. Il est noté que les amendements à la Politique 1.12, Comité technique d'allocation des ressources (C-TAR) - Attributions, seront examinés au point 8 de l'ordre du jour.

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

La Présidente informe le CA qu'il s'agit d'une réunion extraordinaire qui, en temps normal, prendrait la forme d'une retraite, un moment où l'on prend du recul par rapport aux exigences des affaires courantes pour étudier l'avenir et revoir le sens de la direction de l'IPPF et du Conseil. Cette réunion commencera par une revue des progrès du Conseil et de la manière dont il pourrait améliorer ses performances. Elle sera suivie d'une discussion sur le nouveau plan stratégique de l'IPPF et sur la direction que l'IPPF pourrait prendre au cours de la prochaine décennie. Le deuxième jour de la réunion débutera par une session de type atelier sur l'atténuation des risques. Elle sera suivie d'une mise à jour des progrès réalisés dans le cadre du programme d'action

contre le racisme de l'IPPF. Le résultat de cette réunion sera un nouveau plan de travail pour le Conseil d'administration, qui est l'un des instruments par lequel le Conseil d'administration est tenu de rendre des comptes par le Comité des nominations et de la gouvernance (CNG).

La Présidente propose que l'approbation des procès-verbaux des réunions précédentes ait lieu à la fin de la réunion. Cet amendement est noté et :

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

## **2. EVALUATION DU CONSEIL AVEC LE CNG**

Le Conseil d'administration a reçu la synthèse de l'évaluation du Conseil et le rapport complet – voir documents référencés CA /09.21/DOC/2.1 et 2.2.

La Présidente souhaite la bienvenue à Neish McLean, président du CNG, et aux membres du comité, ainsi qu'à Susanne Suhonen du cabinet Russell Reynolds.

On rappelle au Conseil qu'il est évalué par la CNG, non seulement en tant que membres individuels, mais aussi en tant que groupe, et non seulement sur la façon dont le Conseil fonctionne ensemble, mais aussi sur la façon dont il contribue au leadership de l'IPPF. Le plan de travail du Conseil étaye ce processus. Le CA a également convenu, lorsqu'il a commandé l'évaluation à 360 degrés du Directeur général (DG), d'entreprendre un processus comparable sur lui-même. Le personnel, les volontaires et les administrateur-riche-s ont été invités à participer à l'évaluation à 360 degrés. Le CNG a travaillé avec Russell Reynolds tout au long du processus. Il est également veillé à ce que le processus soit conforme aux conditions statutaires relatives aux évaluations du Conseil d'administration. Le résultat consista donc en une revue du Conseil, de la Présidente et des Comités, sans pour autant oublier que la nouvelle structure de gouvernance est en place depuis seulement douze mois.

Neish McLean informe le CA que le processus d'évaluation du Conseil fut mené dans un esprit de partenariat, afin de s'assurer que le CNG recrutait et appuyait le maintien d'un groupe diversifié, compétent et efficace d'administrateur-riche-s et de Comités. L'objectif était d'identifier les aspects du Conseil qui fonctionnent bien, les manquements s'il y a et la manière dont le CNG peut soutenir le Conseil. Il s'agit également de planifier l'avenir et si possible de créer plus d'espace et d'opportunités pour la conversation, la collaboration et le soutien proactif du Conseil.

Le processus d'évaluation offre une fenêtre analytique sur la façon dont le Conseil fonctionne et travaille ensemble. Il s'agit de la première occasion, depuis la création de la nouvelle structure de gouvernance, de réfléchir à la manière dont le Conseil opère et dont la Présidente s'acquitte de ses fonctions. Le CNG et le Conseil d'administration sont comptables devant l'Assemblée générale, qui se réunira en novembre 2022.

Le Conseil est informé que le cabinet Russell Reynolds est invité à participer à la réunion en raison de sa connaissance institutionnelle de l'IPPF. Le cabinet a également entrepris le processus d'évaluation du DG et c'est une bonne occasion de l'impliquer dans une évaluation légère du Conseil - sans oublier que le Conseil est relativement nouveau et sans oublier non plus les défis dus à la Covid. Le processus a débuté en mars 2021. Le CNG a rencontré Susanne Suhonen de Russell Reynolds pour discuter de la forme que devrait prendre le processus, des voix à inclure, du type de questions à poser et du format de l'évaluation. En partenariat avec la Présidente du Conseil d'administration, le CNG a examiné les ressources qu'il devrait utiliser, notamment le

plan de travail du Conseil d'administration. Le CNG s'est réuni presque tous les mois depuis le mois de mars. Il fut convenu que le personnel et les AM devaient être impliqués dans le processus par le biais d'une enquête en ligne, enquête qui suscita une très bonne réponse. Les conclusions de celle-ci, et des entretiens, ont été examinés et regroupés par Russell Reynolds et communiqués au CNG, qui les a ensuite communiqués à son tour à la Présidente du Conseil.

Un membre du Conseil demande pourquoi il est décidé d'impliquer les AM dans le processus, d'autant plus que le Conseil n'a pas d'interaction directe avec les AM. Le Président du CNG répond qu'il est important d'impliquer les AM, en particulier dans le cadre du processus de réforme. Il reconnaît que leur interaction avec le Conseil d'administration est sans doute assez limitée à ce stade, mais qu'elle constitue cependant une base de référence et que cela est un signe de transparence et de responsabilité. Un membre du CA, également membre d'une AM, ajoute que les AM apprécient cette participation et l'opportunité de contribuer. Il est également noté que les AM ont donné mandat au CNG, et que ce dernier et le Conseil sont comptables devant la Fédération en son ensemble.

Susanne Suhonen confirme qu'il s'agit d'une évaluation légère, destinée à faire le point sur le nouveau Conseil d'administration après la réforme de gouvernance. Cette évaluation a permis de dégager trois messages clés :

1. Le Conseil a pris un excellent départ, dans des circonstances très difficiles
2. Il n'y a pas eu de problèmes majeurs en termes de questions fiduciaires, statutaires ou d'intégrité
3. Il y a quelques opportunités à considérer pour l'avenir, ainsi que présentées ci-dessous.

A l'avenir, le CNG procédera à une évaluation continue, notamment avant l'Assemblée générale.

Divers domaines et actions prioritaires recommandés pour les 12 mois à venir sont ensuite présentés au Conseil, domaines que voici :

1. **Vision et stratégie à long terme** : consacrer plus de temps à des discussions stratégiques approfondies et à long terme ; continuer à améliorer la préparation à la gestion des risques.
2. **Processus et opérations du Conseil d'administration** : densifier l'ordre du jour et les discussions du Conseil d'administration (y compris davantage de **délégation** aux comités) ; investir dans un programme d'intégration à plus long terme pour le développement des administrateur-riche-s ; améliorer les délais de communication des documents destinés au Conseil d'administration ainsi que leur qualité (en les rendant plus succincts) ; faire en sorte que les travaux des Comités aient un impact tangible (ce qui est en train d'être fait puisque les Comités ont désormais été mis en place et qu'ils commencent à rendre compte au Conseil).
3. **Compétences et responsabilité du Conseil** : effectuer une analyse des lacunes dans les compétences du CA et recruter de sorte que ces lacunes soient comblées (ce qui a été fait) ; pleine participation des administrateur-riche-s ; améliorer l'engagement des administrateur-riche-s entre les réunions, dont le vote électronique formel si nécessaire ; assurer un plan de relève approprié pour ce qui concerne les postes clés du Conseil.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil félicitent le CNG pour son travail. Il est suggéré qu'à mesure que le monde émerge de la pandémie, le Conseil ne devrait pas revenir à ses anciens modes de fonctionnement. Il devrait à l'avenir envisager un modèle de réunion hybride, plutôt que des réunions en personne, tant pour des raisons d'économie que d'efficacité. La pratique en ligne doit continuer à être à la pointe du progrès et doit fonctionner de pair avec les interactions en personne qui doivent être centrées sur les activités et la présence sur le terrain.

Il est également reconnu qu'il y a une certaine distance entre les travaux du Conseil et ceux des AM, distance exacerbée par les effets de la pandémie. Il faudrait réfléchir à la manière de rapprocher le Conseil d'administration et les AM, afin que les administrateur-riche-s comprennent pleinement ce qui se passe en leur sein et le travail qu'elles accomplissent. L'IPPF existe pour pouvoir servir les personnes les plus vulnérables, ce qui est le travail des AM. Celles-ci ont besoin de sentir que leurs besoins sont pris en compte et que leurs voix sont entendues au plus haut échelon de l'IPPF. Un-e administrateur-riche suggère que pour commencer le processus d'interactions personnelles, les membres des Conseils d'une région pourraient se rencontrer et visiter leurs bureaux régionaux.

Un membre du CNG informe le CA de la réunion internationale en Egypte en novembre prochain et suggère que ce serait l'occasion pour le CNG et le Conseil de se réunir et de faire connaissance. Il convient que les mécanismes de communication avec les AM pourraient être améliorés et suggère qu'un questionnaire soit envoyé aux AM pour recueillir leur avis.

Un membre du Conseil d'administration salue cette première évaluation comme un benchmark initial. Pour l'avenir, il serait utile d'intégrer une perspective d'apprentissage et que Russell Reynolds conseille le CA quant aux meilleures pratiques dans ce domaine et sur ce qui conviendrait le mieux à l'IPPF.

L'identification d'un programme d'intégration est accueillie favorablement pour le développement des administrateur-riche-s. Le Conseil d'administration doit en outre veiller à utiliser toutes les compétences dont il dispose autour de la table, ce qui signifie qu'il faut s'assurer que toutes les compétences disponibles soient identifiées.

Le DG remercie le CNG et Russell Reynolds d'avoir recueilli les points de vue du personnel et des AM au cours de cette évaluation. Il estime que l'IPPF n'aurait pas réussi à traverser la pandémie avec autant de succès si ce modèle de gouvernance n'avait été mis en place. En ce qui concerne la nécessité d'un plus grand engagement et d'une plus grande empathie avec les AM, il informe le Conseil que le Secrétariat s'est engagé à aider le Conseil à y parvenir par le biais de communications et d'interactions personnelles, mais il prévient que cela doit se faire sans revenir au modèle régional et à la dynamique que cela génère.

Susanne Suhonen conclut en disant que le nouveau Conseil a pris un excellent départ, avec des compétences, une diversité, une flexibilité et une agilité appropriées. En ce qui concerne les meilleures pratiques, le Conseil d'administration pourrait être comparé à d'autres organisations et les meilleures pratiques pourraient être ainsi partagées. Il est recommandé de procéder à une évaluation externe tous les trois ans, avec des évaluations internes entre les deux.

Le Président du CNG déclare être encouragé par les compétences et la diversité qui existent au sein du Conseil. Il se réjouit de l'intensification de la collaboration entre le CNG et le Conseil, ainsi qu'entre les AM et le Conseil, tout cela participant à l'aide aux communautés vulnérables et mal desservies dans le monde.

La Présidente remercie le DG et le personnel pour ce nouveau partenariat entre la gouvernance et le personnel. Elle remercie également le CNG pour son excellent

partenariat avec le Conseil et le cabinet Russell Reynolds pour son soutien et ses conseils. Les résultats de l'évaluation attestent de ce que le Conseil d'administration a de nombreuses raisons d'être fier de ce qu'il a accompli jusqu'à présent, tout en tenant compte cependant des domaines à améliorer. Il y a de nombreux éléments concrets que le Conseil retiendra de cette conversation, qui feront l'objet d'une conversation plus détaillée au point de l'ordre du jour consacré au plan de travail.

### 3. Discussion stratégique avec le C-SIP

Il avait été communiqué au Conseil les documents suivants pour sa discussion sur la stratégie – voir documents référencés : [CA/09.21/DOC/3](#) et [CA/09.21/DOC/3.1](#) et [3.2](#). Il s'agit d'une session conjointe de type atelier entre le Conseil d'administration et le Comité des Politiques Stratégies et Investissements (C-SIP), dirigé par Abhina Aher, Présidente du C-SIP et animée par Lynette Lowndes, consultante stratégie 2023-28 de l'IPPF.

Lynette ouvre la session et informe le Conseil que les principaux objectifs sont d'explorer les éléments clés de la nouvelle stratégie et de resserrer les liens entre le Conseil et les membres du C-SIP.

Les membres du Conseil d'administration et du C-SIP avaient été invités [*ou bien « sont », j'ignore si cet exercice est pré ou pendant la réunion*] à proposer un ou deux mots pour décrire l'IPPF en 2030. Les résultats sont les suivants :

Electrique	Inclusive	Transformative
Flexibilité	Universalité	Intersection
Catalytique	Promesse – Assurer	Accès universel
Grand pouvoir	Voix	Défi, Transparence
Conduit par les jeunes	Impératif, innovant	Progressif - Progression
Durable et indépendant	Dynamique, central	Humain - proche des gens
Equité	Pouvoir partagé	Féministe, centré sur les femmes

On rappelle au Conseil que la feuille de route du design de la stratégie comprend cinq phases. L'IPPF est actuellement dans la phase deux, celle de l'écoute et de la vision. Il s'agit de recueillir des informations, des données et des idées par le biais de tables rondes, de réunions régionales et de forums de jeunes. La phase suivante sera la phase de co-création, impliquant l'élaboration de la stratégie par le biais du C-SIP, qui sera présentée au Conseil d'administration puis à l'Assemblée générale en novembre 2022.

Dans le cadre du processus de conception de la stratégie, un certain nombre de documents de recherche ont été commandés afin de contribuer à l'élaboration d'une base factuelle pour les choix stratégiques à venir. L'un d'entre eux est un document rédigé par l'Université du Cap et l'Université d'Oxford, sur la base de clients de l'IPPF en 2030 (document référencé [CA/09.21/DOC/3.2](#)).

Ce document posait la question suivante : Qui sont les jeunes de 2030 ?

- La génération Z (née entre la fin des années 1990 et 2010, actuellement âgée de 11 à 26 ans), élevée dans le monde de l'Internet et des réseaux sociaux. C'est l'un des principaux moyens par lesquels ils interagissent entre eux et avec le monde extérieur.
- La génération Alpha (née entre 2010 et 2024 - les plus âgés ont actuellement 11 ans).

- En 2030, c'est le groupe client de l'IPPF. Ils représenteront une grande partie de la population et de la main-d'œuvre mondiales. Les cinq premiers pays qu'ils habiteront seront l'Inde, la Chine, l'Indonésie, le Nigeria et les États-Unis.
- Ils apprendront et s'engageront dans le monde de manière virtuelle. C'est un mode de vie numérique.
- Ce sera la génération la plus diversifiée de tous les temps - sur le plan ethnique, racial et sexuel.
- Ils auront des défis à relever, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'environnement et des ressources et le changement climatique. Il y aura des migrations forcées, des crises humanitaires et des conflits.

Que doit donc faire l'IPPF en 2030 pour servir cette population ?

Les participant-e-s avaient reçu en amont de la réunion un questionnaire pré-atelier (questions incluses dans le document référencé [CA/09.21/DOC/3.1](#)). Les thèmes qui se sont dégagés des réponses sont les suivants :

- L'IPPF doit être considérée comme leader d'opinion et innovateur en matière d'offres de services de SDSR.
- Donner forme à l'écosystème des SDSR plutôt que d'y répondre ou d'y opérer.
- Faire de l'IPPF un leader mondial des services SDSR - un formateur et un fournisseur d'éducation de premier plan.
- Mener le combat pour les droits en matière de reproduction
- Partenariats au niveau mondial et local
- Construire des coalitions d'organisations progressistes
- Comprendre l'opposition
- Changer les récits et aider à construire des mouvements
- Utiliser le pouvoir des client-e-s et des prestataires.
- Accorder une plus grande attention au féminisme intersectionnel, à la lutte contre la discrimination et aux questions relatives aux LGBTQ.
- Paradigme du développement international - disposer de mécanismes permettant d'examiner toutes les AM ; obtenir des financements à partir de contrats locaux, des systèmes de santé nationaux et de la philanthropie locale et régionale.
- Numérisation accrue - fractures sociales et générationnelles ; diffusion de fausses informations par les populistes et les mouvements anti-choix.
- Services aux jeunes par le biais de canaux numériques ; partenariat avec des systèmes de santé intégrés et technophiles ; collaboration avec des organisations partenaires pour des solutions tenant compte de la technologie.
- Être une organisation qui fait un certain nombre de choses en tant « que première de sa classe » plutôt que beaucoup de choses pas très bien faites.

Ambitions et opportunités pour la décennie en cours

Le Conseil s'est divisé en groupes pour examiner les questions suivantes :

1. Quelles sont les grandes ambitions que l'IPPF devrait avoir demain ?
2. Quels sont les risques que la réalisation de ces ambitions pourrait présenter ?

Les retours des groupes sont les suivants :

Groupe 1 :

- A parlé de l'intersectionnalité
- Prendre en compte les différentes générations et être pertinent pour les nouvelles générations.
- Être la voix des jeunes et aider celles et ceux qui ne peuvent pas accéder facilement aux services.
- Comprendre que les gens ont également besoin d'accéder à des services d'information de haute qualité.

#### Groupe 2 :

- Offrir aux volontaires la plus grande transparence sur les activités de l'IPPF
- Engagement maximal des jeunes
- La réforme doit dépasser l'IPPF et donner un maximum de résultats
- Voir l'IPPF comme une organisation super-technique qui va bien au-delà de l'engagement traditionnel en matière de SDR
- Santé mentale - investir davantage, en particulier pour les femmes après un avortement
- Acceptation de l'avortement pour les LGBT+ en tant que droit de l'homme
- Visibilité de l'IPPF en tant que leader sur les SDR
- Se centrer sur les domaines ayant un impact maximal
- Élaborer des stratégies afin de contrer les politiques néfastes, par exemple la violence domestique, les objectifs plus larges sans oublier les personnes mal desservies.
- Rôle central dans le cadre d'agendas plus larges - changement climatique et réfugiés dans une optique SDR
- Approche inclusive du genre
- Rendre les services abordables et disponibles pour tous
- Risques : pérennisation des AM et des activités ; lever des ressources pour parler politique, recherche et activités qui ne nous sont pas encore ouvertes ; il y a tellement de partenaires - quel est le créneau de l'IPPF ; confiance dans la sécurité des données

#### Groupe 3 :

- L'IPPF en tant que prestataire d'éducation aux SDR en ligne. Mais il faut tenir compte de celles et ceux qui n'ont pas accès à Internet. Développer un programme d'études en utilisant l'éducation sexuelle complète comme modèle.
- Plaider en faveur de l'avortement au niveau mondial et national, en ayant le courage d'intervenir lorsque les AM sont contestées sur la légalisation de l'avortement, surtout s'il n'y a pas de lien entre le gouvernement et les AM.
- Ne plus compartimenter les droits humains. Les donateurs auraient peut-être un rôle à jouer dans la promotion d'une approche holistique des droits humains.
- Lier la discussion sur l'antiracisme, en se concentrant sur les héritages coloniaux et en créant la confiance avec les communautés laissées pour compte dans le passé, en particulier dans le sud du monde. Lorsque l'IPPF fut créée, il s'agissait également alors de contrôler le corps des femmes noires. On a encore parfois l'impression que le Nord fournit les ressources et que le Sud fournit les services.
- Comment établir des liens avec les bureaucraties des pays - tout dépend de la position de l'AM et de ses contacts.
- Risques : repousser les questions d'équité entre les genres et l'intolérance ; la fracture numérique et la lutte contre la désinformation.

#### Groupe 4

- L'objectif est de faire de l'IPPF un organisme financièrement indépendant, n'ayant pas à répondre aux pressions exercées par les gouvernements ou les donateurs.
- Création de nouveaux flux de travail et de services différents, par exemple la fécondation in vitro, l'adoption, les services de santé mentale pour les jeunes. Ceux-ci pourraient générer des sources de revenus différentes qui permettraient à l'IPPF et aux AM de couvrir leurs coûts. Certains de ces nouveaux services permettraient de concrétiser les mots « planning familial/planification familiale » pour aider les familles à avoir des enfants.
- L'IPPF de se concentrer davantage sur différentes régions et communautés plutôt que sur les pays
- Créer un agenda de l'élimination pour éliminer des problèmes tels que l'avortement à risque, les grossesses non planifiées, les pratiques sexuelles à risque, le racisme et l'excision
- Déplacer le siège social au sud du monde - pour mieux représenter les pays que nous servons et où les services sont vraiment nécessaires
- Risques : indépendance financière et génération de revenus - nous serions dépendants du marché, ce qui pourrait affecter nos services ; le déménagement du siège pourrait être perçu comme un retour en arrière par rapport aux progrès réalisés par l'IPPF jusqu'à présent ; l'agenda de l'élimination et de l'éradication ferait bouger et enthousiasmerait le terrain et vous pourriez faire des progrès par pays ou région, mais il y a aussi un risque d'échec qui pourrait générer de la frustration et détourner l'attention d'autres problèmes.

Lynette Lowndes remercie les groupes pour l'éventail de questions qui ont été générées. Les membres du Conseil d'administration et du C-SIP sont invités à garder ces mots à l'esprit au cours du processus de développement stratégique.

En conclusion de cette session, la Présidente du C-SIP fait part des nombreuses réflexions soulevées au sein des groupes de travail sur le leadership de l'IPPF au cours de la prochaine décennie. Il serait également important de poursuivre/maintenir les réformes de gouvernance réalisées récemment et de pérenniser cet héritage. Lors de ses prochaines auto-évaluations, le Conseil d'administration devrait également évaluer son degré d'inclusion des populations clés et des groupes marginalisés, en veillant à ce que les AM servent toutes les populations marginalisées et en les rendant comptables de ce devoir. Il y aurait également des discussions politiques clés à mener, y compris sur les points de vue des donateurs. Par exemple, l'appui aux travailleuses du sexe. D'ici 2030, la position de l'IPPF sur ces questions ne doit plus faire de doute.

La Présidente du C-SIP remercie Lynette Lowndes, Casper Erichsen du Secrétariat et les membres du C-SIP pour leurs contributions à cette session.

Au nom du Conseil, la Présidente remercie toutes et tous les participant-e-s pour l'énergie et la vision apportées à cette session et dit se réjouir de la poursuite de l'interaction avec C-SIP dans les mois à venir.

#### **4. ATTENUATION DES RISQUES AVEC LE C-FAR**

Le Conseil d'administration a reçu des documents pour sa discussion sur l'atténuation des risques – voir documents référencés CA/09.21/DOC/4 et CA/09.21/DOC/4.1 à 4.4. Il s'agit d'une session de type atelier à laquelle se sont joints les membres du Comité

des finances et d'audit (C-FAR) et les représentants du cabinet d'audit interne de l'IPPF, RSM UK, Matthew Humphrey et Mark Sullivan.

Elizabeth Schaffer, Présidente du C-FAR, introduit la session en souhaitant la bienvenue à tous les participant-e-s et présente Matthew Humphrey, qui animera cette session. Le Conseil est informé que, bien que l'IPPF dispose d'un environnement de contrôle et d'un système de reporting solides, l'objectif de cette session est d'examiner les risques stratégiques qui pourraient découler du nouveau plan stratégique, et de déterminer si l'IPPF dispose des structures et du cadre appropriés pour équilibrer les risques.

Matt Humphrey informe le CA que cette session a tout d'abord pour objectifs de fournir un point de départ à l'IPPF pour développer son approche de la gestion des risques afin de contribuer à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie quinquennale ; et ensuite de discuter des risques stratégiques qui pourraient avoir un impact sur/influencer la nouvelle stratégie.

Matthew propose ensuite quelques réflexions sur les raisons pour lesquelles le développement d'un cadre de gestion des risques stratégiques est un élément clé des responsabilités de tout Conseil d'administration.

- Le Conseil doit établir le cadre de risques et de contrôle interne et déterminer la nature et l'étendue des principaux risques qu'il est prêt à prendre afin d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation ;
- Il doit veiller à la solidité des contrôles internes de l'organisation
- Il doit surveiller les systèmes de gestion des risques et de contrôle interne de la société et, au moins une fois par an, procéder à un examen de leur efficacité et rendre compte de cet examen dans le rapport annuel.
- Le suivi et la revue doivent couvrir tous les contrôles importants, dont les contrôles financiers, opérationnels et de conformité.
- Quelles sont les risques ? Ils se répartissent en deux catégories : les risques liés à l'activité habituelle et les risques exceptionnels (généralement un risque plus faible).
- Les objectifs stratégiques, les risques stratégiques et l'appétence pour le risque doivent être alignés. Les risques émergents doivent être surveillés et contrôlés. Les risques stratégiques permettent d'identifier les contrôles clés et de cartographier les assurances cartographiées, créant ainsi un cadre d'assurance pour le Conseil. Les thèmes liés à l'appétence pour le risque détermineront le reporting sur les risques opérationnels - type de risque, volume, ce qui est « dans » et « en dehors » de l'appétence pour le risque.

Quels changements le Conseil apporterait-il au cadre et à l'approche actuels de gestion des risques pour l'aider à mieux s'acquitter de ses responsabilités en la matière ?

Les participant-e-s sont invité-e-s à se pencher sur les réponses à cette question dans l'analyse des réponses au questionnaire, qui avait été distribuée avant la réunion. Les membres du Conseil et du C-FAR sont répartis en trois groupes, chacun d'entre eux étant invité à examiner les domaines de la gestion des risques sous trois angles différents :

- Groupe 1 – Suivi et Reporting
- Groupe 2 – Prise de décision
- Groupe 3 – Contrôles, Atténuations et Assurance

Les retours des groupes sont les suivants :

### Groupe 1 – Suivi et Reporting

- Le langage, le jargon et le concept de gestion des risques posent problème, par exemple « qu'est-ce que l'appétence pour le risque ». Les gens trouvent cela plutôt abstrait. Comment le rendre réel ?
- Défis liés au reporting : nombreuses informations transmises au Conseil sont liées aux risques, par exemple les informations financières et les questions de protection, mais elles sont présentées séparément et ne sont pas nécessairement liées directement aux risques. Un membre du groupe rapporte que le Conseil de son AM a commencé à développer un tableau de bord des risques - quels sont les dix principaux risques et est-ce que quelque chose a changé. Ce point fait l'objet d'une discussion lors de chaque réunion du Conseil. Lorsque l'IPPF décida d'intenter une action en justice contre le gouvernement britannique, on remarqua que le Conseil d'administration avait suivi un processus de gestion des risques pour traiter la question, mais pas « la gestion des risques elle-même » [*j'imagine que l'on veut parler de « les responsables de la gestion des risques eux-mêmes »*].

Matt Humphrey répond que certains Conseils placent le document sur le profil de risque au début de leur dossier de réunion et s'y réfèrent lorsqu'ils prennent des décisions.

### Groupe 2 – Prise de décision

- Le groupe parle de la réforme de la gouvernance et de la relation entre les décisions de la gouvernance et les décisions du management. L'IPPF dispose du bon cadre mais il reste du travail à faire pour le clarifier.
- Impératif stratégique concernant le financement et la combinaison de financements. Quel est le risque lié au financement gouvernemental, comment détermine-t-il notre stratégie, limite-t-il nos choix, notre stratégie et nos opportunités en matière de stratégies génératrices de revenus ? Des questions se posent sur la manière de financer l'organisation et de la maintenir dans la durée. Comment de telles décisions seraient-elles prises ? Il devrait y avoir un cadre ou une série de critères. Par exemple, s'il est décidé de réduire le pourcentage de financement public, cet accord ferait partie du plan stratégique et l'IPPF s'y référerait pour minimiser les risques au fil du temps.
- Garder à l'esprit que ces paramètres financiers sont spécifiques à l'IPPF et n'ont pas nécessairement d'impact sur la manière dont les AM peuvent souhaiter être financées. Il peut y avoir des opportunités pour les AM de s'aligner sur le gouvernement de leur pays, même si la stratégie de l'IPPF est différente. Elles peuvent estimer que le risque au niveau national est différent de celui au niveau mondial.

Matt Humphrey répond qu'en définissant l'appétence pour le risque au sein de l'IPPF, et en intégrant cette définition à votre reporting, cela change la façon dont vous prenez cette décision. Vous donnez aux managers la possibilité de prendre des décisions dans un cadre.

### Groupe 3 – Contrôles, Atténuations et Assurance

- Contrôles souples : tout est question de valeurs, de transparence, de communication et de leadership. Ceux-ci ne sont pas nécessairement consignés dans des procédures mais ils peuvent constituer une base solide sur laquelle la gestion des risques peut s'appuyer. Par exemple, les valeurs de l'IPPF et la manière dont elles sont traduites dans la culture. Tout le monde adhère-t-il à ces valeurs ? Les dirigeants donnent-ils le bon exemple ?

- Contrôles stricts : les éléments sur lesquels vous vous mettez d'accord et que vous pouvez intégrer aux procédures. Il faut du temps avant que l'on remarque que l'organisation est confrontée à un risque réel. Comment réduire le temps nécessaire pour signaler que l'organisation est en train d'encourir un risque ? Des procédures de lancement d'alerte pourraient être utiles. Mettre en place un système de contrôle efficace, par exemple des systèmes d'alerte précoce, déclenchement de signaux d'alarme.
- Assurance - implication des donateurs - comment travailler avec les donateurs pour les inclure dans le mécanisme de gouvernance afin d'établir transparence et confiance.
- Niveau minimum de tolérance à l'égard des choses que vous ne voulez pas voir se produire, par exemple le racisme, la discrimination. Avoir une politique de tolérance zéro.

Matt Humphrey ajoute qu'il existe un modèle de première, deuxième et troisième ligne de défense. La première ligne de défense est constituée par les responsables des contrôles eux-mêmes, c'est-à-dire la direction. La deuxième ligne de défense serait constituée des équipes financières, techniques et de RH. La troisième ligne de défense pourrait être un examen indépendant ou une mission effectuée par l'audit interne. Si vous n'avez pas mis en place ces trois lignes de défense, vous travaillez essentiellement sur des hypothèses. Ce modèle permet donc à la direction de rendre compte plus régulièrement de l'efficacité des niveaux de contrôle. La mise en place du cadre d'assurance est un bon pas en avant.

***Le Conseil d'administration d'examiner une décision récente difficile ou controversée prise par l'IPPF.***

Il est invité à réfléchir à une décision récente, difficile ou controversée, qu'il a prise et, à la lumière de la session, comment il aurait modifié la façon dont il a pris cette décision.

Trois décisions récentes différentes sont ainsi examinées. La première concerne l'action en justice contre le gouvernement britannique concernant sa décision de réduire le financement de l'IPPF. La seconde les diverses décisions prises suite au retrait de l'Hémisphère occidental. La troisième la décision que le Conseil d'administration doit prendre en ce qui concerne la suspension ou l'expulsion des associations membres. En ce qui concerne les deux premières décisions, un membre du Conseil déclare que le CA a su réfléchir aux opportunités et aux risques. Il y a eu beaucoup de discussions, mais beaucoup d'entre elles n'ont pas nécessairement été prises en compte en termes de risques. Il/elle estime que les décisions prises n'auraient pas été différentes si elles avaient été considérées davantage sous l'angle du risque. Le troisième risque, concernant la suspension ou l'expulsion des AM, a toujours été une décision difficile à prendre pour le Conseil. Il s'agit de trouver un équilibre entre, d'une part, le respect de l'obligation de responsabilité et du devoir de rendre des comptes et, d'autre part, la prise en compte de l'aspect humain. L'AM en question fournit des services et il faut tenir compte des personnes qui en bénéficient.

Le DG commente ces trois décisions spécifiques. Il y a un équilibre à trouver entre la mise en place du cadre adéquat et la prévision des risques. Certaines situations vous prennent par surprise. En ce qui concerne le retrait de la région de l'Hémisphère occidental, l'IPPF disposait d'un ensemble de lignes rouges pendant ses négociations, ainsi que d'un niveau d'analyse, ce qui a aidé le Conseil d'administration à prendre des décisions très rapidement. Les leçons tirées de ces préparatifs vont aider l'IPPF à gérer les situations à l'avenir. En ce qui concerne l'action en justice contre le gouvernement britannique, l'IPPF a essayé de se faire une idée des risques encourus par d'autres

personnes. Elle a appliqué certaines des leçons tirées de la situation de la WHR, en utilisant le même mode de travail, et a créé un groupe de travail pour être en mesure de réagir rapidement. Le troisième exemple, celui de la suspension ou de l'expulsion des AM, est un processus très différent. Ces décisions dépendent étroitement de ce que l'AM a ou n'a pas fait. A l'avenir, l'IPPF devrait probablement considérer comment la décision prise s'inscrit dans le contexte global du pays et quels sont les risques pour les femmes et les filles, le DG concluant en disant que ces situations pourraient bénéficier d'un travail préparatoire plus systématique.

Matt Humphrey dit que les enseignements sont très importants. Il faut examiner les bonnes et moins bonnes décisions ainsi que leurs conséquences, tirer des leçons des pratiques appliquées et les intégrer aux procédures futures. Lorsque des choses inattendues se produisent, il faut appliquer connaissances et expérience dans une perspective historique, en tenant compte de la diligence raisonnable, mais aussi en reconnaissant que parfois le temps manque.

La Présidente aborde la question soulevée à propos du langage et du jargon, et de la manière de les rendre réels. Elle propose que le CA se penche sur les questions suivantes :

1. Identifiez les sources des menaces qui empêchent l'IPPF d'être la meilleure IPPF possible. Qu'est-ce qui pourrait nous diminuer ?
2. Qu'est-ce qui peut nous faire du mal ? Quelle est en est la nature ? Comment pouvons-nous être blessés ?
3. Imaginez différents scénarios ou résultats qui pourraient se produire si vous adoptez une certaine ligne de conduite. Que pouvons-nous faire pour réduire les menaces et les blessures ? Quelles pourraient être les conséquences involontaires ?

Pour clore la session, Matt Humphrey renvoie le Conseil aux réponses au questionnaire qui fut communiqué avant la réunion. Il demande au CA de s'interroger sur les pires choses qui pourraient se produire ? Quelle est la cause des plus grands défis ? Où sont les opportunités ? Les réponses à ces questions aideront à formuler le profil de risque stratégique de l'IPPF. L'étape suivante consistera à préparer un plan d'élaboration de la gestion des risques, puis à élaborer un ensemble de risques stratégiques à utiliser dans le cadre de la prise de décision, du suivi, du reporting et de l'assurance.

Le Directeur, Finances et technologie, présente Neville van Sittart, le nouveau Directeur, Risques et assurance. Celui-ci remercie le Conseil et le C-FAR pour cette discussion très riche. Le nouveau registre des risques sera compilé en tenant compte de ce feedback. Il sera présenté à l'équipe de direction, au C-FAR et ensuite au Conseil d'administration.

La Présidente du C-FAR remercie Matt Humphrey et Varun Anand pour la préparation et la réalisation de cette session, et le C-FAR est remercié pour son excellent partenariat avec le Conseil.

## **5. PROGRAMME D'ACTION CONTRE LE RACISME**

Les documents relatifs au Programme d'action contre le racisme ont été communiqués au Conseil (voir document référencé [CA/09.21/DOC/5](#)). Ce point est animé par Bience

Gawanas, Présidente du sous-comité du Conseil chargé du programme d'action contre le racisme. Rayana Rasool, Chef de projet, rejoint ici la réunion.

Bience Gawanas introduit ce point en soulignant que les valeurs défendues par l'IPPF empêchent celle-ci d'ignorer la question du racisme, question également liée aux discussions sur le nouveau plan stratégique et sur les risques. Le sous-comité du Conseil d'administration s'est réuni deux fois et a commencé ses travaux en parlant du chemin parcouru par l'IPPF jusqu'à présent. Il ne s'agissait pas de blâmer mais de chercher des solutions. Le plus grand défi est celui du racisme systémique dans une organisation car il a un impact sur tout le monde, et la lutte contre le racisme est l'affaire de tous dans une organisation. Le rapport des consultants indépendants, présenté au Conseil d'administration lors de sa réunion de juin 2021, montre qu'il existe une culture toxique au sein de l'IPPF. A l'avenir, il sera important de décentrer la blancheur comme cadre central et d'écouter les voix de celles et ceux qui sont le plus touchés-e. Il s'agit de tolérance zéro. Les solutions viendront de la revue de nos politiques, de nos pratiques, de ce que nous sommes et de la façon dont nous nous comportons les unes et uns avec les autres. L'IPPF dispose désormais d'un programme d'action contre le racisme et le Conseil d'administration se verra présenter une feuille de route qui mènera à l'Assemblée générale de novembre 2022. Il sera demandé à l'Assemblée générale (AG) de faire une déclaration publique sur la lutte contre le racisme. Il est également important d'avoir une déclaration du Conseil d'administration afin que le personnel de l'IPPF connaisse le point de vue du Conseil sur ces questions. En décembre, le sous-comité présentera son plan au CA.

Rayana Rasool présente ensuite au Conseil le Programme d'action (PdA) - Feuille de route contre le racisme.

Elle explique que la feuille de route comporte trois niveaux :

- Émergente : L'IPPF commence à aborder une approche plus antiraciste et basée sur l'équité.
- Établie : L'IPPF a une approche établie de l'antiracisme ainsi que des structures en place pour l'étayer.
- Leader : une organisation modèle au sein de laquelle les déséquilibres de pouvoir sont reconnus et traités dans le cadre du Programme d'action.

La phase d'émergence a permis d'identifier trois piliers du racisme : les héritages coloniaux, les institutions et les relations interpersonnelles. En réponse, le Conseil d'administration a mis en place un sous-comité du CA de lutte contre le racisme. Il existe également un groupe de travail élargi du secrétariat ainsi qu'un plan de communication (interne et externe) et un plan de formation. Cette phase se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2021.

La phase établie comprendra la réponse de la direction, les structures mises en place pour soutenir le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la réalisation du Programme d'action. Cette phase se déroulera au cours du premier trimestre 2022.

La phase principale impliquera l'alignement sur les stratégies et politiques institutionnelles essentielles, l'intégration du Programme d'action au planning stratégique 2021-22, une déclaration de reconnaissance publique de l'Assemblée

générale de 2022 et l'intégration à la nouvelle stratégie de l'IPPF 2023-28. Cette phase s'étendra du deuxième trimestre à la fin de l'année 2022.

Les trois piliers du racisme font l'objet d'une explication plus poussée :

- Les héritages coloniaux : le racisme structurel, qui est le système global de préjugés raciaux à travers les institutions et la société. Il confère des privilèges aux Blancs et désavantage les personnes de couleur.
- Le racisme institutionnel : par exemple, les traitements discriminatoires, les politiques injustes, les pratiques biaisées entraînant des résultats inéquitables. Les groupes raciaux ne sont jamais mentionnés mais le résultat est de créer des avantages.
- Racisme interpersonnel : expressions publiques de racisme, impliquant souvent des insultes, des préjugés ou des paroles ou actions haineuses.

Le plan d'action proposé commencerait par traiter de ces trois piliers de la manière suivante :

- Institutionnel : veiller à ce que le personnel soit rémunéré équitablement
- Interpersonnel : occasions d'apprendre et conversations autour de l'antiracisme et de l'équité ; programme de formation de base pour tout le personnel, avec la possibilité de modules complémentaires spécifiques dans les régions.
- Colonial : dialogues régionaux et mondiaux (internes et externes).

Au cours de la discussion, les membres du Conseil félicitent le sous-comité et le Secrétariat pour le travail accompli jusqu'à présent.

Un membre du Conseil demande si les AM sont impliquées dans le développement du programme d'action, non seulement dans la conception mais aussi dans la mise en œuvre de la politique. On répond qu'il est important de commencer d'abord au niveau du Secrétariat et du Conseil. Le DG suggère que l'approche soit la même que celle utilisée pour la réforme de la gouvernance. Le Secrétariat et le Conseil doivent d'abord acquérir leur légitimité, puis s'adresser à l'Assemblée générale et y solliciter un mandat pour intégrer les AM au process. Ces dernières doivent également être associées à la discussion sur l'héritage colonial du racisme.

Un autre membre du Conseil s'interroge si l'IPPF ne devrait pas aller plus loin et adopter une approche plus globale, en se joignant à la lutte mondiale contre le racisme. Il existe de nombreuses interconnexions entre le racisme et les SDRS, et l'IPPF est bien placée pour aborder ces questions. La Présidente du sous-comité informe le Conseil que la déclaration qui sera publiée sera générale et que le travail interne de l'IPPF et les objectifs mondiaux ne s'excluent pas mutuellement. Il y a certainement une intersectionnalité entre le racisme et les SDRS et l'héritage de la méfiance sera l'objet de discussions dans le cadre du travail sur l'héritage colonial.

La nécessité d'une formation est soulignée afin d'aborder tous les volets du racisme dont une formation à la diversité, l'équité et l'inclusion pour tout le personnel, les membres du Conseil d'administration et les AM. Il est noté que ce travail est encore en évolution et que toutes les opportunités de formation doivent être abordées avec humilité. Le Conseil d'administration est informé que la formation sera un élément clé du plan d'action et qu'une discussion aura lieu sur l'étendue de la participation des AM. Le DG ajoute que la découverte d'une culture toxique au sein de l'IPPF fut et est choquante. Une formation de base pour toutes et tous fera partie de la stratégie. Il y

aura également des formations spécifiques pour le Conseil d'administration, la direction et les différentes régions de la Fédération.

Un membre du CA dit ensuite que oui il est important de mettre d'abord de l'ordre dans la maison, ce qui signifie disposer de données solides sur l'équité, les salaires, les promotions, les niveaux d'ancienneté et les processus de recrutement garantissant que les réservoirs de candidat-e-s soient suffisamment diversifiés. Mais il serait également utile que le débat soit porté devant la sphère publique, par exemple par le biais de documents de réflexion. Un débat public est important avant de passer à l'étape suivante. La Présidente du sous-comité confirme qu'il fut discuté de la nécessité de développer des messages clés et un plan de communication et qu'il y aura une stratégie de communication interne et externe. La Présidente ajoute que l'IPPF pourrait jouer un rôle de leader à l'extérieur une fois qu'elle aura mis de l'ordre dans ses affaires et rompu clairement avec un passé trouble.

Il **est convenu** que le Conseil d'administration émette une déclaration sur son programme d'action contre le racisme, déclaration qui tiendra compte de la responsabilité du Conseil d'administration en matière de lutte contre le racisme et de son engagement à modéliser les changements mis en oeuvre au sein de la Fédération. La Présidente distribuera une première mouture aux membres du Conseil d'administration peu après la réunion pour commentaires, finalisation et approbation, avant de le distribuer au personnel et aux AM.

## **6. MISE A JOUR SUR L'AFFAIRE JUDICIAIRE**

Le DG informe le CA que le Secrétariat a continué, conformément aux instructions du Conseil et sous la direction du sous-comité du Conseil, à présenter les motifs de la plainte de l'IPPF contre le gouvernement britannique, eu égard la décision de ce dernier de résilier le contrat ACCESS de l'IPPF. Le gouvernement a pris le temps de répondre, arguant qu'il n'avait pas fixé de nouvel objectif d'APD mais qu'il venait d'annoncer qu'il ne respecterait pas l'objectif fixé ; cela dit, il s'est ensuite adressé au Parlement pour obtenir un mandat pour ce qu'il avait fait. L'IPPF a répondu brièvement aux motifs de défense du gouvernement que le juge pour refuser à l'IPPF le droit de procéder à un recours judiciaire. Après avoir reçu cette nouvelle, le sous-comité du Conseil d'administration a examiné la question et décidé de demander une nouvelle procédure orale qui serait présentée à un nouveau juge, et au cours de laquelle il serait expliqué pourquoi l'IPPF pense que le recours judiciaire doit être autorisée. La date de la procédure orale est fixée au 16 novembre 2021, soit juste après la conférence sur le changement climatique, COP26. Le DG estime qu'il s'agit de la bonne stratégie et qu'elle permettra à cette affaire de rester dans le domaine public. La CIFF, qui a soutenu l'IPPF tout au long de ce processus, a accepté de poursuivre son soutien financier, au moins jusqu'à la procédure orale

Les membres du Conseil réaffirment leur soutien à cette stratégie. La Présidente remercie le Conseil juridique de son soutien et ses conseils au cours de ce process. Elle ajoute que l'IPPF est la seule ONG à entreprendre cette action en justice, et le Conseil d'administration a estimé qu'il est de son devoir moral d'être un leader face à une telle action préjudiciable du gouvernement britannique.

## **7. PLAN DE TRAVAIL DU CONSEIL**

La Présidente renvoie le Conseil à son plan de travail actuel, qui détaille les objectifs, les résultats clés, les indicateurs, les cibles et les progrès du Conseil. Il est demandé

à ce dernier d'examiner tout d'abord si le plan de travail sous sa forme actuelle doit être maintenu, s'il s'agit d'un outil utile ou si le Conseil a des suggestions de réforme. Ensuite, il est demandé au Conseil de faire des suggestions à propos de son nouveau plan de travail, dont le calendrier s'étendrait jusqu'à l'Assemblée générale. Il est proposé que les principaux résultats de cette réunion soient inclus au nouveau plan de travail. Sur la base des contributions du Conseil, le Présidente produira dans les semaines à venir une nouvelle version du plan de travail, qui sera finalisée lors de la réunion de décembre du Conseil. Il est rappelé aux membres du CA qu'il n'est pas de son ressort de fixer de nouvelles priorités de l'IPPF. En revanche les priorités du plan de travail sont celles du Conseil qui accepte volontiers d'en être comptable. Le plan de travail est un outil utilisé par le CNG pour évaluer les performances du Conseil.

Au cours de la discussion, les membres du Conseil demandent que les points suivants soient pris en compte :

- Jusqu'à présent, le Conseil s'est principalement concentré sur les questions de réforme de la gouvernance. Le plan de travail doit cependant désormais rendre compte des questions découlant du rapport d'évaluation.
- Le programme de lutte contre le racisme.
- La nouvelle stratégie de l'IPPF, le soutien au Secrétariat et le rôle du Conseil d'administration pour aider l'IPPF à prendre davantage de risques.
- L'intégration du risque aux processus décisionnels
- La promotion de l'autonomie financière et des sources de revenus mixtes
- Réfléchir à la manière dont les membres du Conseil peuvent se compléter et apprendre les un-e-s des autres.
- Renforcer les compétences des jeunes au sein de l'IPPF et créer une plateforme de communication pour les jeunes au sein de la Fédération.
- Faire en sorte que l'IPPF puisse avancer plus vite et obtenir des résultats plus rapidement.

Les membres du Conseil ont également demandé un temps de réflexion après la réunion.

Il **est convenu** que les membres du Conseil d'administration soumettent leurs suggestions de points à inclure dans le nouveau plan de travail du Conseil d'administration à la Présidente dans les deux semaines suivant la réunion. Celle-ci consolidera les commentaires et rédigera un nouveau plan qui sera présenté au Conseil lors de sa réunion de décembre 2021 à fins d'adoption.

## **8. QUESTIONS DIVERSES**

### **Politique 1.12 – Attributions du Comité technique d'allocation des ressources (CTAR)**

Le Conseil approuvé les amendements à la Politique 1.12 concernant les attributions du Comité technique d'allocation des ressources (CTAR) de l'IPPF (voir document référencé [CA/09.21/DOC/8.3](#)). Il est noté que les modifications reflètent les ajustements à la répartition des travaux des différents comités.

### **Représentantes mandatées**

Le Conseil d'administration décide que, conformément aux dispositions de l'article 380 de la Loi sur les sociétés de 2013, Mmes Anna-Kim Robison et Dona Da Costa Martinez, qui ont chacune signifié leur consentement à agir en tant que représentantes mandatées de la société, soient et sont, par la présente, nommées représentants

mandatés de la société aux fins de l'enregistrement des bureaux régionaux de l'IPPF des Amériques et les Caraïbes en Colombie et à Trinité-et-Tobago et pour les dépôts post-enregistrement dans le registre des sociétés.

### **Rahnuma-FPAP**

La Directrice régionale de la région Asie du Sud informe le Conseil de la situation de l'AM du Pakistan, Rahnuma-FPAP, suite aux récents événements en Afghanistan. De sérieuses considérations de sûreté et de sécurité sont nées du fait que l'AM du Pakistan est associée au bureau régional d'Asie du Sud qui opère principalement depuis l'Inde, ce qui représente une menace pour le bon déroulement des opérations et la sécurité du personnel au Pakistan. En conséquence, la direction a envisagé plusieurs options et présente au Conseil d'administration la possibilité de placer Rahnuma-FPAP dans l'orbite de la région du monde arabe, à l'instar de ce qu'a fait l'OMS

Le Conseil d'administration de l'IPPF **décide** que :

1. Compte tenu des problèmes de sûreté et de sécurité dus au fait d'être liée à la région Asie du Sud de l'IPPF et à son bureau en Inde, l'Association membre pakistanaise, Rahnuma-FPAP, rejoindra et fera partie de la Région du Monde arabe de l'IPPF.
2. Des ajustements au niveau du Secrétariat seront effectués afin de veiller à une transition en douceur.
3. Cette décision est prise par le Conseil d'administration qui a tenu compte des circonstances exceptionnelles de Rahnuma-FPAP et sans pour autant créer quelque précédent que ce soit.

### **Mise à jour sur l'AM d'Afghanistan**

La directrice régionale de la région Asie du Sud informe le Conseil d'administration des activités de l'AM d'Afghanistan depuis que les Talibans ont pris le contrôle du pays le 15 juillet. Au cours du mois qui s'est écoulé entre le 16 juillet jusqu'à la mise en place du nouveau gouvernement, on recommanda au personnel de rester chez lui et le pays était pratiquement au point mort. Les femmes, en particulier, qui s'aventuraient à l'extérieur, risquaient de subir des violences physiques. Le 22 août, le bureau de l'AM Afghanistan a rouvert ses portes. Bien que les employées et les sages-femmes aient été priées de rester chez elles, les talibans ont lancé un appel aux personnels médicaux, aux médecins et aux sages-femmes. Les sages-femmes travaillant pour l'AM ont repris leur travail et travaillent désormais au niveau local dans dix districts. Les communications se font par le biais d'une ligne d'assistance téléphonique. Les sages-femmes ont cessé de transporter des contraceptifs et se concentrent davantage sur la santé maternelle et infantile. A la mi-août, il fut demandé aux banques de geler les comptes des ONG mais plus tard celles-ci furent autorisées à rouvrir et l'AM a pu retirer des fonds, payer les salaires et il fut de nouveau possible d'effectuer des transferts vers l'AM. Il a été décidé que celle-ci continuera à travailler discrètement et elle n'a pas eu de discussions officielles avec les Talibans. Tous les administrateur-riche-s de l'AM, sauf un-e, ont dû quitter le pays. Certain-e-s d'entre eux/elles sont des gynécologues de renom. L'IPPF leur a fourni des lettres de soutien. L'IPPF a également travaillé avec des partenaires pour formuler une déclaration au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies appelant à la cessation de la violence contre les femmes en Afghanistan. Le Bureau régional a reçu des photos de l'AM montrant des femmes se réunissant et accomplissant leur travail.

Le Conseil d'administration exprime son engagement et sa solidarité avec l'AM d'Afghanistan qui n'a cessé de travailler afin de garantir les choix et les droits des

femmes en Afghanistan. Le Conseil exprime sa reconnaissance au Bureau régional de l'Asie du Sud, à la Directrice régionale et à son équipe pour leur soutien sans faille à l'AM d'Afghanistan.

**Clôture de la réunion**

En clôturant la réunion, la Présidente remercie les administrateur-riche-s, y compris les présidentes et présidents des comités, pour leurs discussions sages et collégiales au cours des deux derniers jours. Les membres du CNG, du C-SIP et du C-FAR sont également remerciés de s'être joints au Conseil pour cette réunion et pour leurs contributions et leur soutien au Conseil. La Présidente 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 à leurs collègues. Le personnel de soutien, le support informatique, les interprètes, la secrétaire de réunion et les techniciens sont également remerciés pour avoir permis le bon déroulement de cette réunion.